

# Día de Descanso Cuando Corresponda a la Transmisión del Poder Ejecutivo Federal



Conforme a lo establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), se indica como día de descanso obligatorio el 1.º de diciembre de cada seis años, coincidiendo con la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. Sin embargo, debido a una reforma constitucional, esta disposición ha cambiado.

## ¿Qué establece la CPEUM?

El artículo 83 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado el 10 de febrero de 2024, indica lo siguiente:

### *Artículo 83.*

*El Presidente de la República asumirá su cargo el 1.º de octubre y permanecerá en funciones por un periodo de seis años. El ciudadano que haya ocupado el cargo de Presidente, ya*

*sea de manera electa, interina, sustituta o provisional, no podrá volver a desempeñar dicho puesto bajo ninguna circunstancia.*

### **¿Qué establece la LFT?**

La reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto a la toma de protesta del Presidente de la República, es decir, la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, ha quedado desarmonizada con lo establecido en el artículo 74, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo:

*Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:*

*[...]*

*VII. El 1.º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;*

### **¿Cómo se puede interpretar?**

Aunque la Ley Federal del Trabajo no ha sido modificada en relación con el día de descanso obligatorio del 1.º de octubre, la interpretación sugiere que el fundamento del descanso va más allá de la fecha específica. Esto se debe a que la razón para el descanso sigue siendo la transmisión del poder Ejecutivo Federal, aunque ya no se lleve a cabo en la misma fecha, siendo el fondo del descanso el mismo, y por ende, permitida la aplicación en mayor beneficio al respecto.

### **Propuesta de reforma.**

El pasado 5 de septiembre de 2024 se presentó la propuesta de reforma a la fracción VII del artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de homologarla con nuestra Constitución.

Asimismo, el 18 de septiembre de 2024, el Senado de la República aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), reconociendo el 1 de octubre de cada seis años como un día feriado obligatorio, con el objetivo de armonizar la

legislación laboral con la Constitución.

Actualmente, se turnó a la cámara revisora, es decir, a la cámara de diputados, por lo que estaremos pendientes de cualquier actualización.

### **¿Cómo se puede considerar el 1° de Octubre?**

Dado que nuestra Constitución ha sido reformada, mientras que la Ley Federal del Trabajo aún no, esto no impide que se realice una interpretación analógica. **Por lo tanto, podemos considerar el 1.º de octubre como un día de descanso obligatorio.** Esta interpretación se sustenta en el artículo 17 de la LFT, el cual indica que, en ausencia de una disposición expresa en la ley, deben tomarse en cuenta las disposiciones constitucionales que regulen casos semejantes, así como los principios generales derivados de otras normativas aplicables.

Dado que el 1.º de octubre será considerado día de descanso obligatorio, se deberá cumplir con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el cual establece lo siguiente:

*En estos casos, los trabajadores y patronos determinarán conjuntamente el número de empleados que deberán prestar sus servicios. Si no se llegara a un acuerdo, será el Tribunal el encargado de resolverlo.*

*Los trabajadores que laboren ese día tendrán derecho a recibir, además del salario correspondiente por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.*

En resumen, esto implica que las personas trabajadoras recibirán el triple de su salario ordinario por ese día.

### **Objetivo de los días de descanso obligatorio**

Es importante resaltar que el objetivo de los días de descanso obligatorio es permitir a los trabajadores tener tiempo para conmemorar o participar en ciertos eventos de diversa índole,

como la transmisión del poder ejecutivo. Lo anterior se sustenta en la siguiente jurisprudencia:

*Registro digital: 207764*

*Instancia: Cuarta Sala*

*Octava Época*

*Materias(s): Laboral*

*Tesis: 4a./J. 34/93*

*Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Núm. 69, Septiembre de 1993, página 18*

*Tipo: Jurisprudencia*

**DESCANSO OBLIGATORIO. VALIDEZ DEL CONVENIO QUE DISPONE LABORAR EN LOS DÍAS DE.**

A diferencia del descanso semanal establecido en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo fundamento es biológico y tiene como finalidad preservar la salud del trabajador, procurándole el reposo necesario para recuperar energías, el **objetivo de los días de descanso obligatorio** señalados en el artículo 74 de la misma Ley, es que **los trabajadores puedan tener tiempo para conmemorar o participar en determinados acontecimientos de diversa índole**. Es por ello que el artículo 73 del ordenamiento legal citado prohíbe expresamente prestar servicios en los días de descanso semanal; en cambio, del artículo 75 de la misma

legislación, válidamente se concluye que **tratándose de descansos obligatorios es permisible que, por razones del**

**trabajo, el personal quede obligado a laborar.** Así, la cláusula de un contrato colectivo que obligue a los trabajadores de la empresa a prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, no implica renuncia de derechos.

De igual manera, los días de descanso obligatorio, al estar destinados a conmemorar o participar en festividades cívicas, otorgan a los trabajadores que presten sus servicios en esas fechas el derecho a recibir el doble de su salario, conforme a la siguiente tesis jurisprudencial:

*Registro digital: 1008873*

*Instancia: Suprema Corte de Justicia de la Nación*

*Octava Época*

*Materia(s): Laboral*

*Tesis:78*

*Fuente: Apéndice de 2011*

*Tipo: Tesis de Jurisprudencia*

### **DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO.**

Los artículos 69 a 73 de la Ley Federal del Trabajo establecen el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo, por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que estos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria,

tendrán derecho a percibir un salario triple, independientemente de la sanción a que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69. Tal rigor pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque este reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados. Por otra parte, además del descanso semanal o séptimo día, la ley señala los días que denomina de **descanso obligatorio**, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en **permitirle contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas. Así, los artículos 74 y 75 de la ley laboral establecen cuáles son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.**

**¡Síguenos en nuestras redes sociales y mantente actualizado con las novedades jurídicas!**