

# STRATEGIC HUMAN CAPITAL MANAGEMENT FOLLOWING THE REFORM OF ARTICLE 76 OF THE FEDERAL LABOR LAW IN MEXICO

## GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAPITAL HUMANO TRAS LA REFORMA DEL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MÉXICO

*María del Carmen Ancona Alcocer<sup>1</sup>, Cecilia García Muñoz Aparicio<sup>2</sup>, María del Carmen Navarrete Torres<sup>3</sup>, Olga Beatriz Sánchez Rosado<sup>4</sup>, William Baldemar López Rodríguez<sup>5</sup>*

<sup>1</sup>María del Carmen Ancona Alcocer, caraa@hotmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0003-0818-3254>, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

<sup>2</sup>Cecilia García Muñoz Aparicio, 1999flamingos@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0001-5316-8630>, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

<sup>3</sup>María del Carmen Navarrete Torres, mallynav@yahoo.com.mx,  
<https://orcid.org/0000-0003-4633-0323>, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

<sup>4</sup>Olga Beatriz Sánchez Rosado, betytab@hotmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0003-4845-9382>, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

<sup>5</sup>William Baldemar López Rodríguez, willbaldemar.official@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0003-4095-0193>, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

### RESUMEN

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México regula las relaciones laborales y establece los derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Esta investigación analiza la reforma al artículo 76, centrada en el incremento del periodo vacacional, con el propósito de evaluar sus implicaciones en la gestión del capital humano y proponer estrategias que equilibren el cumplimiento legal con la eficiencia operativa. Asimismo, se comparan los días de descanso obligatorio y las disposiciones vacacionales incluidas en los contratos colectivos de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el fin de identificar diferencias, beneficios e impactos organizacionales. El estudio se desarrolló bajo un enfoque documental y comparativo, a partir del análisis de la LFT, la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación y los contratos colectivos vigentes. Los resultados indican que la ampliación de los días de vacaciones y la flexibilidad en la asignación de descansos representan avances significativos en las condiciones laborales, al tiempo que brindan oportunidades

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.  
ISSN: 2539-2255 (En Línea).  
Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons  
Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

para que las organizaciones optimicen su operación sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

**Palabras clave:** *contrato colectivo, Ley Federal del Trabajo (LFT), vacaciones.*

### ABSTRACT

The Federal Labor Law (LFT) in Mexico regulates labor relations and establishes the rights and obligations of both workers and employers. This study examines the reform to Article 76, particularly the increase in vacation days, with the aim of assessing its implications for human capital management and proposing strategies that balance legal compliance with operational efficiency. It also compares the mandatory rest days and vacation provisions included in the collective bargaining agreements of Petróleos Mexicanos (PEMEX) and the Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), in order to identify differences, benefits, and organizational impacts. The research follows a documentary and comparative methodology, based on the analysis of the LFT, the reform published in the Official Gazette, and current collective bargaining agreements. Findings indicate that the expansion of vacation periods and the flexible allocation of rest days represent significant advances in labor conditions while offering organizations opportunities to optimize their operations without compromising workers' rights.

**Key-words:** *collective bargaining agreement, Federal Labor Law, Worker, Holidays.*

### INTRODUCCIÓN

La naturaleza de este trabajo es documental y comparativa. En primer lugar, se analiza el contenido del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) antes de la reforma del 27 de diciembre de 2022, que entró en vigor el 1 de enero de 2023, y que establecía como mínimo legal seis días de vacaciones por un año laborado. A partir de la modificación, se incrementan los días de vacaciones por cada año de servicio, de modo que el trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo mínimo de doce días de vacaciones pagadas en su primer año, con incrementos progresivos conforme aumenta su antigüedad.

Este trabajo se estructura en dos ejes centrales: en primer lugar, se examina la reforma al artículo 76 de la LFT, y, en segundo término, se revisan y analizan los contratos colectivos de trabajo (CCT). En cada apartado se abordan conceptos y disposiciones clave para comprender el alcance de los cambios normativos y sus implicaciones en la gestión del capital humano. Finalmente, se plantea una estrategia empresarial que permita a los empleadores cumplir con la normativa vigente y, al mismo tiempo, favorecer el bienestar de los trabajadores.

El objetivo general de la investigación es analizar las

modificaciones al artículo 76 de la LFT en México, particularmente el incremento de los días de vacaciones, para identificar sus implicaciones en la gestión organizacional y proponer estrategias que permitan equilibrar el cumplimiento legal con la eficiencia operativa. Asimismo, se comparan las disposiciones sobre días de descanso y vacaciones establecidas en los contratos colectivos de PEMEX y del IMSS, con el fin de determinar los beneficios y posibles afectaciones que estas reformas generan para las personas trabajadoras.

### **Ley Federal del Trabajo (LFT) en México**

La LFT es el principal marco jurídico que rige las relaciones laborales en México. Su finalidad es garantizar condiciones justas y dignas para las personas trabajadoras, definir las obligaciones de los empleadores y promover el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social. La Ley establece derechos fundamentales como jornadas máximas, salarios, vacaciones, seguridad social, capacitación, seguridad e higiene, y protección frente a riesgos laborales.

De igual forma, promueve el trabajo digno o decente, entendido como aquel que respeta la dignidad humana, evita toda forma de discriminación, asegura un salario remunerador, ofrece acceso a la seguridad social y garantiza condiciones laborales seguras. También reconoce los derechos colectivos de las personas trabajadoras, entre ellos la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga, constituyéndose como un marco jurídico esencial para proteger a los trabajadores, orientar a las empresas y promover relaciones

laborales equilibradas y sostenibles en el país (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

La Ley se adapta a los cambios sociales y económicos mediante reformas periódicas. Un ejemplo reciente es la modificación al artículo 76 en materia de vacaciones, aprobada en 2022 y publicada en el Diario Oficial de la Federación, que amplió el número de días de descanso a los que tienen derecho las personas trabajadoras, reforzando así el derecho a un descanso efectivo (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2022).

En conjunto, estas regulaciones buscan no solo elevar el bienestar de las personas trabajadoras, sino también favorecer la productividad y el desempeño organizacional. Por ello, la LFT se mantiene como una herramienta clave para orientar la administración del capital humano y promover prácticas laborales responsables y acordes con el marco normativo vigente.

### **Concepto de Capital Humano**

El capital humano constituye uno de los recursos estratégicos más importantes en las organizaciones contemporáneas. Su estudio se origina en la economía clásica y se consolida con la teoría del capital humano propuesta por Becker (1964), quien establece que las personas poseen conocimientos, habilidades y competencias adquiridas mediante educación, capacitación y experiencia que influyen directamente en la productividad individual y organizacional. Schultz (1961) complementa esta visión al conceptualizar el capital humano como una inversión en educación, salud y formación, capaz de generar beneficios

económicos y sociales para individuos, empresas y naciones.

Desde la perspectiva organizacional, Davenport (1999) señala que el capital humano está constituido por los conocimientos, competencias y capacidades que las personas empleadas aportan a la organización para generar valor. Este enfoque es reforzado por Ulrich (1997), quien describe el capital humano como el talento colectivo que permite ejecutar la estrategia empresarial y alcanzar los objetivos organizacionales. De forma institucional, la OCDE (2001) considera el capital humano como el conjunto de atributos, habilidades y conocimientos que las personas poseen y que contribuyen a su bienestar y al desarrollo económico y social.

### **Importancia del capital humano en las organizaciones**

El capital humano se ha convertido en un componente clave para la competitividad empresarial en entornos globalizados. Las organizaciones que

invierten en formación, bienestar laboral, liderazgo y desarrollo de competencias logran mayores niveles de eficiencia, innovación y adaptación al cambio. Según Fitz-Enz (2000), la gestión del capital humano adquiere relevancia estratégica cuando las personas contribuyen de manera diferenciada al logro de los resultados organizacionales, lo que implica identificar, desarrollar y retener al talento clave.

Asimismo, Becker, Huselid y Beatty (2009) sostienen que la diferenciación de la fuerza laboral permite a las empresas asignar recursos de manera estratégica, priorizando los roles que generan mayor impacto en el desempeño. Esta visión sitúa al capital humano como un elemento central en la formulación de ventajas competitivas sostenibles.

En la siguiente tabla se presentan diversos conceptos de capital humano y sus principales aportaciones.

**Tabla 1.** Conceptos de Capital Humano

AUTOR	DEFINICIÓN	APORTACIÓN
Becker (1993)	Conjunto de conocimientos y habilidades adquiridas que incrementan la productividad.	Énfasis en la educación y capacitación como inversiones económicas.
Schultz (1961)	Inversión en educación, salud y formación.	Se amplía la visión hacia el bienestar social y económico.
Davenport (1999)	Sistema de conocimientos y competencias que aportan valor en la organización.	Perspectiva organizacional centrada en la contribución del empleado.
Ulrich (1997)	Talento colectivo que permite ejecutar la estrategia organizacional.	Vincula capital humano con estrategia y competitividad.

AUTOR	DEFINICIÓN	APORTACIÓN
OCDE (2001)	Conjunto de atributos y conocimientos que contribuyen al bienestar económico y social.	Enfoque macroeconómico y social.
Lepak y Snell (1999)	Tipología con base en valor y unicidad del capital humano.	Modelo de arquitectura del capital humano.
Bontis (1998)	Capital intelectual.	Relación entre conocimiento, procesos y relaciones.
Fitz-Enz (2000)	Clasificación del capital humano según su contribución al desempeño.	Metodología de medición del valor del talento.
Becker, Huselid & Beatty (2009)	Diferenciación de roles según impacto estratégico.	Asignación eficiente de recursos humanos.

**Elaboración con base en:** Becker (1993); Becker, Huselid & Beatty (2009); Bontis (1998); Davenport (1999); Fitz-Enz (2000); Lepak y Snell (1999); OCDE (2001) & Ulrich (1997)

En la tabla se observa la evolución del concepto de capital humano y su articulación con la estrategia organizacional entre 1961 y 2009.

### METODOLOGÍA

Se utilizó una metodología de tipo documental, la cual consiste en recopilar y analizar información proveniente de fuentes escritas y digitales para fundamentar un estudio sin realizar trabajo de campo. Arias (2012) la define como un proceso sistemático de búsqueda y revisión de documentos. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que este tipo de investigación se basa en datos ya existentes para comprender fenómenos y sustentar teorías. Tamayo y Tamayo (2004) enfatizan que la investigación documental permite seleccionar y examinar información para construir una base teórica sólida.

Por su parte, Tancara (1993) sostiene que se trata de “una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia” (p. 4).

En esta investigación se analizaron principalmente la LFT de los Estados Unidos Mexicanos, el decreto de reforma a los artículos 76 y 78, así como los contratos colectivos de trabajo de dos grandes instituciones: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y Petróleos Mexicanos (PEMEX), con el fin de identificar las modificaciones en materia de vacaciones y días de descanso y proponer estrategias empresariales asociadas a la gestión del capital humano.



## **Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)**

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es un acuerdo formal celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, mediante el cual se establecen las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo. La LFT lo define en su artículo 386 como el convenio que fija términos como jornadas, salarios, descansos, vacaciones, capacitación, seguridad e higiene y demás condiciones laborales (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

De Buen (2005) señala que el objetivo del CCT es mejorar las condiciones mínimas de trabajo fijadas por la ley mediante la negociación entre el sindicato y el empleador, constituyéndose además en una herramienta para garantizar relaciones laborales justas y promover la negociación colectiva.

Cabe mencionar que los patrones tienen la obligación de entregar a las personas trabajadoras, de manera gratuita, un ejemplar impreso del CCT inicial o del revisado dentro de los quince días siguientes a que dicho CCT sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL); esta obligación “se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador” (artículo 132, fracción XXX) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2023).

## **Modificaciones del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo**

La reforma al artículo 76 de la LFT establece que:

“Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios

disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios” (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2022).

En términos prácticos, esto significa que se incrementan los días de vacaciones en función de los años de servicio. En el primer año, el trabajador tiene ahora derecho a 12 días de vacaciones; este periodo aumenta dos días por cada año subsecuente hasta llegar a 20, y a partir del sexto año se incrementa en dos días por cada cinco años laborados.

Es importante destacar que este artículo regula los días mínimos de vacaciones por ley. Su modificación, después de varios años sin cambios en esta materia, impacta de forma positiva en las personas trabajadoras, al incrementar sus derechos y fomentar el descanso como un factor que contribuye a la eficiencia y eficacia en los centros de trabajo.

En la siguiente tabla se presenta una comparación entre los días de vacaciones contemplados en la LFT antes y después de la reforma.

**Tabla 2.** Comparación de días de vacaciones en la LFT: 2022 vs. 2023

AÑO 2022		AÑO 2023	
AÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES	AÑOS LABORADOS	DÍAS DE VACACIONES
1	6	1	12
2	8	2	14
3	10	3	16
4	12	4	18
5 a 9	14	5	20
10 a 14	16	6 a 10	22
15 a 19	18	11 a 15	24
20 a 24	20	16 a 20	26
25 a 29	22	21 a 25	28
30 a 34	24	26 a 30	30
		31 a 35	32

**Fuente:** elaboración propia, con base en La LFT vigente en 2022 y 2023.

La tabla muestra un cambio significativo en el número de días de vacaciones otorgados por ley, especialmente para quienes cumplen su primer año de servicio, ya que el periodo se duplica de 6 a 12 días. El artículo 78 de la LFT establece además que las vacaciones deben disfrutarse de manera continua, aunque permite que, a petición de la persona trabajadora, puedan fraccionarse de la forma que resulte más conveniente para ella.

### **Comparación de diferentes contratos colectivos de trabajo**

La Ley Federal del Trabajo establece que el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) es un acuerdo mediante el cual se determinan las condiciones en que se desarrollarán las labores en una o varias empresas o centros de trabajo. Este instrumento se celebra entre uno o varios sindicatos y uno

o varios empleadores. Es relevante señalar que, en el decreto que reforma el artículo 76, se especifica que las nuevas disposiciones se aplicarán tanto a los contratos individuales como a los colectivos vigentes, siempre que representen un beneficio para las personas trabajadoras.

En el CCT de Petróleos Mexicanos (PEMEX), la cláusula 140 (2001) establece expresamente que “los trabajadores de planta y transitorios que tengan menos de 10 años de servicios tendrán derecho a 21 días laborables por concepto de vacaciones” (p. 58). Asimismo, se indica que quienes laboren cinco días continuos gozarán del día siguiente como descanso contractual, mismo que deberá considerarse en el cómputo de la duración del periodo vacacional. Este análisis permite observar que la reforma reciente modifica de manera

notable el esquema vacacional de la institución. Previamente, el contrato colectivo otorgaba mayores beneficios, pues desde el primer año hasta el décimo se garantizaban 21 días fijos; mientras que, conforme al mínimo legal, al cumplir diez años correspondían únicamente 16 días. Con la reforma de 2023, el mínimo legal al décimo año asciende a 22 días, lo que representa un incremento favorable.

Por su parte, el CCT del Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (IMSS–SNTSS, 2025) señala lo siguiente: “Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán de un período mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles; consecuentemente, no se computarán en periodos de vacaciones los días de descanso obligatorio o semanal. Por

cada año de servicios se aumentará un día al periodo mínimo anual, el cual no podrá exceder de 20 días hábiles” (p. 37). Al comparar los 16 días otorgados por el IMSS en el primer año con lo previsto antes de la reforma, se advierte una diferencia favorable de 10 días adicionales, lo que constituía un beneficio significativo. Sin embargo, con la reforma vigente desde 2023, los trabajadores reciben mayores días de descanso durante los primeros cuatro años. En el quinto año, ambos esquemas convergen en 20 días de vacaciones.

Asimismo, se identifican variaciones en los días de descanso obligatorio, pues estos difieren según lo estipulado en cada contrato colectivo. En la siguiente tabla se presenta una comparación entre lo establecido por la LFT, el CCT de PEMEX y el CCT del IMSS.

**Tabla 3.** Comparación de los días de descanso obligatorio

PERIODO	LFT	PEMEX	IMSS
Enero	El 1ro del mes	El 1ro del mes	El 1ro del mes
Febrero	El inicio del primer lunes de cada mes como una forma de recordar el 5 de febrero	El inicio del primer lunes de cada mes como una forma de recordar el 5 de febrero	El inicio del primer lunes de cada mes como una forma de recordar el 5 de febrero
Marzo	El tercer lunes de marzo se celebra en honor al 21 de marzo	El tercer lunes de marzo se celebra en honor al 21 de marzo 18 del mes Jueves, viernes y sábado durante la semana de la estación primaveral	Jueves, viernes y sábado durante la semana de la estación primaveral



PERIODO	LFT	PEMEX	IMSS
Mayo	El 1ro del mes	El 1ro del mes El 5 del mes	El 1ro del mes El 10 del mes
Septiembre	El 16 del mes	El 16 del mes	15 y 16 del mes
Octubre		12 del mes	El 1ro del mes de cada seis años
Noviembre	El día 20 se celebra cada mes en su tercer lunes en honor a esta fecha	1 y 2 del mes El día 20 se celebra cada mes en su tercer lunes en honor a esta fecha	El día 20 se celebra cada mes en su ter- cer lunes en honor a esta fecha
Diciembre	El primer día del mes cada seis años, en aquellos casos en los que se deba llevar a cabo el traspaso del liderazgo del Poder Ejecutivo Federal El 25 del mes	El primer día del mes cada seis años, en aquellos casos en los que se deba llevar a cabo el traspaso del liderazgo del Poder Ejecutivo Federal El 25 del mes	El 25 del mes
General	El que determinen las leyes del gobierno fe- deral y local en el caso de elecciones ordi- narias, para efectuar la jornada electoral	El que determinen las leyes del gobierno federal y local en el caso de elecciones or- dinarias, para efectuar la jornada electoral	El que determinen las leyes del gobier- no federal y local en el caso de eleccio- nes ordinarias, para efectuar la jornada electoral

**Fuente:** Elaboración propia con datos de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2025); IMSS–SNTSS (2025); PEMEX–STPRM (2025).

En la tabla se realiza una comparación de los días de descanso contemplados en la LFT y en los contratos colectivos de PEMEX e IMSS y muestra que ambas instituciones conceden beneficios superiores a los establecidos por la ley. Mientras la LFT define únicamente el marco mínimo de descansos oficiales, PEMEX e IMSS incorporan jornadas adicionales relacionadas con su identidad organizacional y diversas

conmemoraciones internas, tales como el 5 de mayo, 10 de mayo, 15 de septiembre, 1 y 2 de noviembre, además de otros días vinculados con actividades sindicales o hechos históricos. Sobresale el caso del IMSS, que otorga una mayor cantidad de días extraordinarios en comparación con PEMEX y con la propia legislación, evidenciando un esquema de prestaciones más amplio. En conjunto, ambas instituciones fortalecen los derechos laborales al ofrecer a su

personal un calendario de descansos sensiblemente más favorable.

## RESULTADOS

La regulación de las vacaciones y los días de descanso en México depende tanto de la LFT como de los contratos colectivos e individuales aplicables a cada centro laboral. Si bien la LFT establece los criterios mínimos que deben respetarse, los contratos colectivos —como los del IMSS o PEMEX— pueden ampliar estos derechos, aunque nunca reducirlos. En este sentido, el CCT de PEMEX otorga un periodo vacacional superior al mínimo legal para las personas trabajadoras con menos de diez años de servicio, mientras que el IMSS garantiza al menos 16 días hábiles de vacaciones desde el primer

año, incrementando un día por cada año subsecuente hasta llegar a 20.

En cuanto a los días de descanso obligatorio, la LFT fija los mínimos nacionales; sin embargo, tanto el IMSS como PEMEX incorporan días adicionales relacionados con conmemoraciones institucionales o tradiciones laborales propias. Esta diversidad en las disposiciones laborales resalta la importancia de conocer el contrato colectivo aplicable y la legislación vigente para garantizar la correcta protección de los derechos de los trabajadores. Asimismo, plantea un reto significativo para los empleadores, quienes deben diseñar estrategias adecuadas para la distribución de descansos sin contravenir el principio de que siempre debe prevalecer la condición más favorable para la persona trabajadora.

## CONCLUSIONES

El análisis comparativo entre la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos del PEMEX y del IMSS demuestra que, si bien la normativa laboral fija los estándares mínimos en cuanto a vacaciones y días de descanso obligatorio, los convenios sindicales pueden ampliar considerablemente estos derechos, contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de sus empleados. La reforma de 2023 constituye un avance relevante al reconocer el valor del descanso como un elemento esencial tanto para el bienestar integral de las personas trabajadoras como para su desempeño productivo.

De igual forma, la posibilidad de utilizar periodos de menor actividad para otorgar descansos adicionales —siempre mediante acuerdos formales que respeten la legislación vigente— se vislumbra como una alternativa factible que permite equilibrar las necesidades de las empresas y del personal. Esta práctica puede reducir costos operativos y, al mismo tiempo, favorecer un ambiente de trabajo más saludable. En conjunto, estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer una cultura basada en el diálogo, la negociación colectiva y el respeto a los derechos laborales, elementos fundamentales para elevar la calidad de vida en el trabajo y mejorar la eficiencia organizacional.

En este sentido, se recomienda que las organizaciones elaboren políticas internas de administración del descanso que complementen las disposiciones legales, asegurando que siempre prevalezca la opción más favorable para quienes integran la fuerza laboral. Para ello, resulta indispensable que cualquier acuerdo relacionado con la asignación de descansos adicionales se formalice por escrito, se comunique con claridad y cuente con la participación informada de las y los trabajadores, evitando conflictos y facilitando su correcta implementación.

Asimismo, se plantea la necesidad de que las empresas realicen evaluaciones periódicas sobre el impacto de estas medidas en la productividad, el clima laboral y el bienestar del personal. Este seguimiento permitirá ajustar las estrategias conforme a las necesidades operativas y del capital humano. Adoptar esta visión contribuirá a fortalecer la confianza institucional, fomentar relaciones laborales más equilibradas y avanzar hacia modelos de gestión más sostenibles y centrados en las personas.

---

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (6.<sup>a</sup> ed.). Episteme. [https://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf](https://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf)

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). University of Chicago Press.

Becker, B. E., Huselid, M. A., & Beatty, R. W. (2009). The differentiated workforce: Transforming talent into strategic impact. Harvard Business Press.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2022). DOF publica decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/notilegis/dof-publica-decreto-por-el-que-se-reforman-los-articulos-76-y-78-de-la-ley-federal-del-trabajo-en-materia-de-vacaciones>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025). Ley Federal del Trabajo (Última reforma publicada el 21-02-2025). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Davenport, T. O. (1999). Human capital: What it is and why people invest in it. Jossey-Bass.

De Buen, N. (2005). Derecho del trabajo. Porrúa.

Diario Oficial de la Federación. (2022, 27 de diciembre). Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo. [https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog\\_leg/Prog\\_leg\\_LXV/103\\_DOF\\_27dic22.pdf](https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/Prog_leg_LXV/103_DOF_27dic22.pdf)

Fitz-Enz, J. (2000). The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance. AMACOM.

Franco, P. (2019). La negociación colectiva en México: Desafíos y alcances. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15560.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill

Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31–48.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) & Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS). (2025). Contrato Colectivo de Trabajo 2025–2027. IMSS–SNTSS, <https://sntss.org.mx/images/site/files/contrato.pdf>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2001). The well-being of nations: The role of human and social capital. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2001/05/the-well-being-of-nations\\_g1gh-268d/9789264189515-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2001/05/the-well-being-of-nations_g1gh-268d/9789264189515-en.pdf)

Petróleos Mexicanos & Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (PEMEX-STPRM, 2025). Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. <https://www.stprmnacional.org/Documentos/70%20I/CCT%202025-2027.pdf>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2023). Apuntes sobre libertad sindical, democracia y negociación colectiva. [https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/apuntes\\_libertad\\_sindical.pdf](https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/apuntes_libertad_sindical.pdf)

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. Limusa. [https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJw-C&pg=PA35&dq=Proceso+de+Investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+tamayo&hl=es&newbks=1&newbks\\_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiO-tq-j0O-QAxXxPUQIHSVMCV4Q6wF6BAGJEAE#v=onepage&q=Proceso%20de%20Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.%20tamayo&f=false](https://books.google.com.mx/books?id=BhymmEqkkJw-C&pg=PA35&dq=Proceso+de+Investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+tamayo&hl=es&newbks=1&newbks_redir=0&sa=X&ved=2ahUKEwiO-tq-j0O-QAxXxPUQIHSVMCV4Q6wF6BAGJEAE#v=onepage&q=Proceso%20de%20Investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.%20tamayo&f=false)

Tancara, C. (1993). La investigación documental. *Temas Sociales*, (17), 91–106. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>

Ulrich, D. (1997). Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Harvard Business School Press.