



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2026,  
Volumen 10, Número 2.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v10i2](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2)

## **EL DERECHO AL DESCANSO COMO EXPRESIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA: ANÁLISIS DE LA REFORMA LABORAL MEXICANA EN MATERIA DE VACACIONES**

**THE RIGHT TO REST AS AN EXPRESSION OF HUMAN  
DIGNITY: AN ANALYSIS OF THE MEXICAN LABOR  
REFORM REGARDING VACATIONS**

**Carina Alvarado Martínez**

Universidad Autónoma de Querétaro, México

**María Rosa Barrón Velázquez**

Universidad Autónoma de Querétaro, México

**Ana Lizeth Martínez Martínez**

Universidad Autónoma de Querétaro, México

**Jesús Armando Martínez Gómez**

Universidad Autónoma de Querétaro, México

**Edgar Pérez González**

Universidad Autónoma de Querétaro, México

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v10i2.23291](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i2.23291)

## **El Derecho al Descanso como Expresión de la Dignidad Humana: Análisis de la Reforma Laboral Mexicana en Materia de Vacaciones**

**Carina Alvarado Martínez<sup>1</sup>**[calvarado31@alumnos.uaq.mx](mailto:calvarado31@alumnos.uaq.mx)<https://orcid.org/0009-0005-2291-7009>Universidad Autónoma de Querétaro  
México**María Rosa Barrón Velázquez**[mbarron05@alumnos.uaq.mx](mailto:mbarron05@alumnos.uaq.mx)<https://orcid.org/0009-0007-7533-8320>Universidad Autónoma de Querétaro  
México**Ana Lizeth Martínez Martínez**[analiz.mm1207@gmail.com](mailto:analiz.mm1207@gmail.com)<https://orcid.org/0009-0002-0331-6564>Universidad Autónoma de Querétaro  
México**Jesús Armando Martínez Gómez**[jesus.armando.martinez@uaq.mx](mailto:jesus.armando.martinez@uaq.mx)<https://orcid.org/0000-0003-2593-3248>Universidad Autónoma de Querétaro  
México**Edgar Pérez González**[edgar.perez@uaq.mx](mailto:edgar.perez@uaq.mx)<https://orcid.org/0000-0002-7822-8609>Universidad Autónoma de Querétaro  
México

### **RESUMEN**

El presente artículo analiza el alcance jurídico, social y económico de la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo en México, conocida como reforma de “Vacaciones Dignas”. Desde la perspectiva del trabajo digno y decente, se sostiene que el derecho al descanso no constituye una prestación accesoria, sino una manifestación concreta de la dignidad humana en el ámbito laboral. El estudio examina la evolución del derecho a las vacaciones en la legislación mexicana, subrayando el prolongado rezago normativo que mantuvo por más de cincuenta años un periodo mínimo vacacional de seis días tras el primer año de servicios. Asimismo, se analiza la relación entre descanso periódico, salud física y mental, factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout y derecho a la desconexión, a la luz de instrumentos internacionales, la NOM-035-STPS-2018 y la doctrina laboral contemporánea. Finalmente, se valora si el incremento a doce días representa un estándar suficiente para proteger integralmente a la persona trabajadora y armonizar productividad, bienestar y justicia social en el contexto mexicano. Se concluye que la reforma constituye un avance relevante, aunque todavía insuficiente, pues requiere complementarse con políticas de prevención psicosocial, mecanismos efectivos de inspección laboral y una cultura empresarial que reconozca el descanso como una condición esencial del trabajo digno.

**Palabras clave:** reforma laboral, vacaciones dignas, dignidad humana, derecho al descanso, salud mental, burnout, NOM-035-STPS-2018, productividad

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [calvarado31@alumnos.uaq.mx](mailto:calvarado31@alumnos.uaq.mx)

# The Right to Rest as an Expression of Human Dignity: An Analysis of the Mexican Labor Reform Regarding Vacations

## ABSTRACT

This article examines the legal, social and economic scope of the reform to sections 76 and 78 of Mexico's Federal Labour Law, commonly known as the "Dignified Vacations" reform. From the perspective of decent work, it argues that the right to rest is not merely an ancillary labour benefit, but a concrete expression of human dignity in the workplace. The paper reviews the evolution of paid vacation rights in Mexican labour law, stressing the prolonged regulatory lag that kept the minimum vacation period at six days after the first year of service for more than fifty years. It also addresses the relationship between periodic rest, physical and mental health, psychosocial risk factors, burnout syndrome and the right to disconnect, in light of international human rights standards, NOM-035-STPS-2018 and contemporary labour doctrine. Finally, it assesses whether the increase to twelve days is sufficient to protect workers comprehensively and to reconcile productivity, well-being and social justice in Mexico. The paper argues that the reform is a significant step forward, though still insufficient, and that it should be complemented by psychosocial prevention policies, effective labour inspection mechanisms and a business culture that recognises rest as a core condition of decent work.

**Keywords:** labor reform, dignified vacations, human dignity, right to rest, mental health, burnout, right to disconnect, productivity

*Artículo recibido 28 febrero 2026  
Aceptado para publicación: 28 marzo 2026*



## INTRODUCCIÓN

Hablar del derecho laboral mexicano implica remitirnos a una de las conquistas sociales más significativas del constitucionalismo moderno. Desde 1917, el artículo 123 constitucional sentó las bases para comprender el trabajo no como mera mercancía, sino como derecho y deber social (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917). Sin embargo, la evolución histórica de este reconocimiento presenta una tensión evidente: mientras el constitucionalismo social avanzó hacia la protección de la jornada, el salario y la seguridad social, el derecho al descanso periódico permaneció durante décadas en un nivel normativo claramente insuficiente.

Durante más de cincuenta años, el estándar mínimo vacacional en México fue de apenas seis días después del primer año de servicios (Ley Federal del Trabajo, 1970). Tal parámetro reflejaba una visión restringida del descanso, entendida más como concesión marginal que como presupuesto del bienestar integral de la persona trabajadora. En contraste, la evolución del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional del trabajo ha insistido en que el descanso, el ocio y las vacaciones pagadas forman parte de las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948; Organización de las Naciones Unidas, 1966).

La reforma publicada el 27 de diciembre de 2022, mediante la cual se modificaron los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, elevó de seis a doce días el mínimo anual de vacaciones después del primer año de servicios y garantizó que, al menos, doce días pudieran disfrutarse en forma continua, y estableció un incremento progresivo del periodo vacacional que alcanza veinte días a partir del quinto año de servicios, aumentando posteriormente en dos días por cada cinco años de antigüedad. (Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones, 2022). Esta modificación, conocida socialmente como reforma de “Vacaciones Dignas”, constituyó un avance relevante, pero también abrió un debate de mayor calado: si el descanso debe seguir viéndose como una prestación laboral accesorio o si, por el contrario, debe ser comprendido como expresión concreta de la dignidad humana.

El presente trabajo parte de esta última premisa. Se sostiene que el derecho al descanso no es un beneficio colateral del trabajo, sino una exigencia jurídica derivada del respeto a la dignidad de la persona, a su salud física y mental, a su vida personal y familiar, y a la necesidad de poner límites



materiales a la subordinación laboral. Desde esta perspectiva, el análisis de la reforma no puede reducirse a una cuestión cuantitativa; requiere examinar también su relación con el derecho a la salud, la prevención de riesgos psicosociales, el síndrome de burnout, la desconexión digital y la productividad.

En consecuencia, este artículo se propone analizar el alcance jurídico, social y económico de la reforma a los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, evaluando su relación con el derecho al descanso, la salud física y mental de las personas trabajadoras y su impacto en la productividad laboral en México.

## **METODOLOGÍA**

La investigación se desarrolla con un enfoque cualitativo, predominantemente jurídico-dogmático, complementado con una perspectiva histórico-normativa, comparada y socio-jurídica. En primer término, se realiza un análisis del marco constitucional, legal e internacional aplicable al derecho al descanso y a las vacaciones pagadas, particularmente del artículo 123 constitucional, de la Ley Federal del Trabajo, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Convenio 132 de la Organización Internacional del Trabajo (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917; Ley Federal del Trabajo, 1970; Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948; Organización de las Naciones Unidas, 1966; Organización Internacional del Trabajo, 1970).

En segundo lugar, se emplea una aproximación histórico-legislativa para examinar la evolución del derecho a las vacaciones en México y comprender el sentido de la reforma de 2022. En tercer término, se acude al análisis comparado para contrastar el estándar mexicano con otros regímenes de descanso en América Latina. Finalmente, se incorpora una dimensión interdisciplinaria, apoyada en aportaciones de la Organización Mundial de la Salud, la NOM-035-STPS-2018 y la literatura sobre burnout y riesgos psicosociales, con el fin de valorar la relación entre vacaciones, salud mental y productividad (Organización Mundial de la Salud, 2019, 2023; Secretaría de Gobernación, 2018).

### **El trabajo digno y decente como fundamento del derecho al descanso**

El punto de partida de este estudio se encuentra en el concepto de trabajo digno o decente. El artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las normas laborales tienden a propiciar el trabajo digno o decente, entendido como “aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador”,



no existe discriminación, se garantiza el acceso a la seguridad social, se percibe un salario remunerador, se dispone de capacitación continua para incrementar la productividad y se cuenta con condiciones adecuadas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo (Ley Federal del Trabajo, 1970).

Esta formulación es particularmente relevante porque permite advertir que el derecho laboral mexicano no reduce la tutela de la persona trabajadora al salario o a la estabilidad en el empleo, sino que la conecta con la dignidad humana. En el plano jurisprudencial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la dignidad humana “constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética” (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2016). Bajo esa lógica, el trabajo digno presupone que la persona no puede ser tratada como objeto ni reducida a una fuente continua de rendimiento económico.

Desde esta perspectiva, el descanso no es una concesión benevolente del patrón, sino un componente estructural del trabajo digno. El derecho humano al trabajo, en su dimensión contemporánea, no se agota en el acceso a una actividad productiva, sino que comprende el derecho a desarrollarla en condiciones equitativas y satisfactorias. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce tanto el derecho al trabajo como el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948). De igual modo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha señalado que el derecho al trabajo constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2016).

La relación laboral, definida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como “la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”, permite explicar por qué el descanso requiere una tutela específica (Ley Federal del Trabajo, 1970). La subordinación genera una situación jurídica de asimetría que hace necesaria la intervención protectora del derecho del trabajo. Sin límites a la jornada, sin pausas protegidas y sin vacaciones pagadas, la subordinación puede transformarse en disponibilidad permanente y, con ello, comprometer seriamente la integridad física, psíquica y moral de la persona trabajadora.

Así, el derecho al descanso aparece como un límite material al poder de dirección del empleador. Su función no es meramente recreativa. También opera como garantía de salud, de vida personal y familiar, de autonomía temporal y de prevención frente a formas sutiles de explotación contemporánea,



especialmente en entornos marcados por la hiperconectividad y por la difuminación de las fronteras entre tiempo laboral y tiempo personal.

### **Evolución del derecho a las vacaciones en la legislación mexicana**

La historia del derecho a las vacaciones en México refleja una evolución lenta y, por momentos, insuficiente. La Constitución de 1917 inauguró un nuevo paradigma de constitucionalismo social, pero no estableció expresamente un número determinado de días de vacaciones pagadas (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917). Fue la legislación secundaria la que desarrolló progresivamente este contenido.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 representó un paso importante en la formalización de derechos laborales. Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo de 1970 consolidó un esquema de vacaciones anuales pagadas que establecía seis días mínimos tras el primer año de servicios, aumentando gradualmente según la antigüedad (Ley Federal del Trabajo, 1970). Aunque en su momento pudo considerarse un avance, el problema consistió en que ese umbral permaneció prácticamente intacto durante más de medio siglo, pese a las transformaciones del mundo del trabajo, la evolución del derecho internacional y el creciente reconocimiento de la salud mental como cuestión laboral.

El decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 27 de diciembre de 2022 modificó esta situación. El nuevo texto del artículo 76 estableció que las personas trabajadoras con más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas no inferior a doce días laborables, que aumentará en dos días por cada año subsecuente hasta llegar a veinte, y a partir del sexto año aumentará en dos días por cada cinco años de servicios (Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones, 2022). Por su parte, el artículo 78 fue reformado para precisar que las personas trabajadoras disfrutarán en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos (Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones, 2022).

El sentido histórico de esta reforma no radica solamente en la ampliación cuantitativa de días, sino en la corrección de un rezago estructural. Durante décadas, el sistema laboral mexicano mantuvo un estándar mínimo de descanso que resultaba insuficiente frente a la necesidad de recuperación física y mental, a la vida familiar y a los parámetros comparados de otros ordenamientos. En este sentido, la



reforma puede entenderse como una actualización tardía, pero necesaria, del contenido material del trabajo digno.

## **Vacaciones y salud en el entorno laboral mexicano**

### **El derecho a la salud física y mental**

El análisis del descanso laboral debe vincularse estrechamente con el derecho a la salud. La Organización Mundial de la Salud ha insistido en que la salud no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad, sino en el disfrute del más alto nivel posible de bienestar físico y mental (Organización Mundial de la Salud, 2023). Esta visión obliga a superar una concepción reduccionista de la seguridad laboral limitada a accidentes físicos o condiciones materiales inmediatas, para incorporar también el desgaste emocional, la fatiga crónica, el estrés y los riesgos psicosociales.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales relaciona el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo con el descanso, el ocio y las vacaciones periódicas pagadas (Organización de las Naciones Unidas, 1966). Ello implica que el descanso periódico no es ajeno al derecho a la salud, sino uno de sus presupuestos en el ámbito del trabajo. En otras palabras, cuando el sistema normativo permite jornadas intensas con periodos de recuperación insuficientes, no sólo se compromete el bienestar subjetivo del trabajador, sino que se debilita el cumplimiento estatal de su obligación de proteger la salud en el trabajo.

### **Derecho a la desconexión**

Uno de los principales desafíos del mundo laboral contemporáneo es que el reconocimiento formal del descanso no siempre se traduce en descanso efectivo. La expansión de las tecnologías digitales, el trabajo remoto y la comunicación permanente han permitido nuevas formas de subordinación extrajornada. De ahí la relevancia del derecho a la desconexión como garantía del tiempo no laboral.

La desconexión no debe entenderse simplemente como la posibilidad fáctica de apagar dispositivos, sino como el derecho jurídico a no ser requerido por asuntos de trabajo durante los periodos de descanso, sin que ello genere consecuencias adversas. Si durante las vacaciones la persona trabajadora debe responder mensajes, atender llamadas o resolver asuntos pendientes, el descanso queda jurídicamente vaciado de contenido. Por ello, la desconexión digital constituye una condición necesaria para la eficacia real de las vacaciones.



En este punto resulta útil la doctrina contemporánea que ha estudiado la desconexión como presupuesto de efectividad del descanso, particularmente en entornos de trabajo digitalizados (Camós & Sierra, 2020, p. 1059).

### **Síndrome de burnout**

La problemática del burnout confirma de manera contundente la centralidad del descanso en el derecho laboral contemporáneo. La Organización Mundial de la Salud lo reconoce como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito (Organización Mundial de la Salud, 2019). La definición aceptada señala tres dimensiones: agotamiento o falta de energía, distanciamiento mental o cinismo respecto del trabajo, y disminución de la eficacia profesional (Organización Mundial de la Salud, 2019).

Esta caracterización tiene implicaciones jurídicas relevantes. Si el burnout es resultado del entorno laboral, su prevención no puede quedar reducida a la responsabilidad individual del trabajador. Exige respuestas organizacionales, normativas y preventivas. Las vacaciones pagadas, en este contexto, deben entenderse como una institución dirigida no sólo a permitir ocio o recreación, sino también a prevenir el agotamiento acumulado y a favorecer la recuperación integral de la persona trabajadora.

### **NOM-035-STPS-2018 y entorno organizacional favorable**

En el plano mexicano, la NOM-035-STPS-2018 constituye una herramienta normativa central para comprender la relación entre trabajo, salud mental y descanso. Su objetivo es establecer elementos que permitan “identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Secretaría de Gobernación, 2018). La norma reconoce que los factores psicosociales pueden derivarse de cargas excesivas de trabajo, interferencia entre trabajo y familia, liderazgo negativo o jornadas prolongadas, entre otros elementos. La importancia de esta norma en el presente análisis radica en que permite reinterpretar las vacaciones como parte de una política de prevención y no sólo como prestación económica. Si el orden jurídico mexicano reconoce que la organización del trabajo puede generar daños psicosociales, entonces el descanso periódico adquiere una función preventiva explícita. De este modo, las “Vacaciones Dignas” no sólo amplían un derecho prestacional, sino que contribuyen, al menos potencialmente, a la construcción de un entorno organizacional más saludable.



## **Productividad y descanso**

Existe en diversos entornos empresariales la creencia de que trabajar más horas equivale a producir más. Sin embargo, esta asociación resulta discutible. Diversos estudios y organismos internacionales han mostrado que largas jornadas y ausencia de descanso suficiente no necesariamente se traducen en mayor productividad; con frecuencia, producen lo contrario: agotamiento, errores, rotación, ausentismo y disminución del compromiso laboral (OCDE, 2023).

El descanso periódico debe ser entendido, por ello, no como pérdida de tiempo productivo, sino como inversión en sostenibilidad humana y organizacional. Una persona trabajadora descansada suele desempeñarse con mayor claridad cognitiva, menor propensión al error y mejores niveles de estabilidad emocional. Desde este punto de vista, las vacaciones se integran a una concepción más racional y menos extractiva de la productividad.

## **Vacaciones dignas en perspectiva comparada**

La reforma mexicana supuso un avance importante, pero su suficiencia debe examinarse también en clave comparada. El derecho internacional reconoce las vacaciones periódicas pagadas como parte de las condiciones justas y favorables de trabajo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948; Organización de las Naciones Unidas, 1966; Organización Internacional del Trabajo, 1970). En esa línea, la propia OIT ha señalado que, en América Latina, una persona asalariada con un año de antigüedad tiene derecho, en promedio, a 14 días de vacaciones pagadas al año, aunque con una amplia variabilidad entre países. Dentro de ese panorama regional, varios ordenamientos han mantenido históricamente estándares superiores a los que México sostuvo durante décadas, pues países como Argentina reconocen 14 días, Bolivia 15 días, Brasil 30 días, Chile 15 días y Colombia 15 días tras un año de servicios, mientras que México conservó durante más de cincuenta años un mínimo de apenas seis días en el primer año laboral. Incluso después de la reforma de 2022, México sigue sin ubicarse entre los países latinoamericanos con mayores periodos legales de descanso, lo que confirma que la modificación representa una corrección relevante del rezago histórico, pero no necesariamente la adopción de un estándar regional particularmente robusto (Gontero, S., & Ravest, J., 2024); Aguilar, 2026; Terzakyan, 2025).



Esta comparación no persigue una traslación mecánica de soluciones extranjeras, sino una evaluación crítica del estándar nacional. La cuestión central no es solo cuántos días se conceden formalmente, sino si el ordenamiento jurídico concibe el descanso como componente integral del bienestar laboral. En varios ordenamientos, el régimen vacacional se articula con otras medidas de conciliación, salud ocupacional y límites a la jornada. En México, la reforma de 2022 mejoró el estándar mínimo, pero todavía deja abierta la discusión sobre la suficiencia material del descanso anual y sobre la necesidad de fortalecer otros mecanismos complementarios, particularmente la desconexión y la prevención de riesgos psicosociales.

### **Garantismo del trabajo digno y efectos de la reforma en México**

La reforma de “Vacaciones Dignas” también debe ser examinada desde una perspectiva garantista. No basta con reconocer formalmente un derecho; es indispensable que existan condiciones efectivas para su ejercicio. Ello supone, entre otras cosas, información adecuada para las personas trabajadoras, mecanismos de inspección laboral eficaces y una cultura empresarial que no penalice el uso del descanso.

Desde el punto de vista económico y administrativo, la ampliación de las vacaciones implica ajustes para el sector patronal: reorganización de cargas de trabajo, planeación de sustituciones, actualización de expedientes, adecuaciones en materia de nómina y repercusiones indirectas en costos laborales (Lagunas, 2023). Sin embargo, ello no invalida la reforma. Por el contrario, evidencia que durante décadas el modelo de descanso mínimo contribuyó a sostener una estructura de costos basada en la insuficiente protección del trabajador.

El garantismo del trabajo digno exige entender que la dignidad humana tiene consecuencias materiales y organizativas. Si el descanso forma parte del contenido del trabajo digno, entonces su implementación efectiva no puede quedar subordinada exclusivamente a criterios de conveniencia empresarial. El papel del Estado, a través de órganos de supervisión e inspección, resulta aquí decisivo para evitar que las vacaciones existan solo en el texto legal, pero no en la realidad cotidiana de los centros de trabajo.

### **DISCUSIÓN**

La principal aportación de la reforma de “Vacaciones Dignas” radica en haber desplazado el debate laboral mexicano desde una visión cuantitativa mínima hacia una comprensión cualitativa del descanso.



Sin embargo, dicho desplazamiento sigue siendo incompleto. Aunque el aumento de seis a doce días representa un cambio importante y jurídicamente valioso, el problema de fondo no era sólo numérico, sino estructural: México había normalizado una concepción reducida del descanso dentro de la relación laboral.

Desde un punto de vista dogmático, el derecho al descanso debe ser interpretado como expresión concreta de la dignidad humana. Esta afirmación tiene un alcance mayor del que a primera vista parece. Si la dignidad prohíbe la cosificación de la persona, entonces una organización laboral que exige disponibilidad constante o que minimiza la recuperación física y mental del trabajador resulta incompatible con el fundamento mismo del trabajo digno (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2016). En este sentido, el descanso funciona como una garantía contra la instrumentalización de la persona.

La reforma, sin embargo, no agota esta exigencia. Su límite más evidente es que el reconocimiento formal del derecho no asegura su disfrute material. En muchos entornos laborales subsisten prácticas de presión indirecta, disponibilidad digital permanente, fragmentación del tiempo libre y resistencia cultural a que el trabajador haga uso efectivo de sus vacaciones. Esto significa que el problema jurídico del descanso no puede resolverse únicamente con la modificación del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo; requiere también una transformación en las condiciones de ejercicio del derecho.

Otro aspecto central de la discusión es la relación entre vacaciones y salud mental. Tradicionalmente, las vacaciones fueron concebidas como una prestación laboral vinculada al tiempo de servicio. No obstante, a la luz de la Organización Mundial de la Salud, de la NOM-035 y de la creciente literatura sobre riesgos psicosociales, deben ser entendidas también como herramienta preventiva (Organización Mundial de la Salud, 2019, 2023; Secretaría de Gobernación, 2018). Este cambio de enfoque es importante porque permite superar una visión patrimonial del descanso y adoptar una comprensión biopsicosocial. No se trata sólo de un derecho a dejar de trabajar temporalmente, sino de una institución jurídica que protege la integridad física, emocional y relacional de la persona trabajadora.

La discusión también obliga a repensar la tensión entre productividad y descanso. Buena parte de la cultura organizacional mexicana ha operado sobre la premisa de que la presencia prolongada y la disponibilidad constante reflejan mayor compromiso y mejores resultados.



Sin embargo, la evidencia comparada y la experiencia práctica muestran que el agotamiento reduce la calidad del trabajo, incrementa errores y deteriora el clima laboral (OCDE, 2023). Por ello, el verdadero debate no debería oponer descanso y productividad, sino determinar qué tipo de organización del trabajo permite hacer compatibles ambos valores sin sacrificar la dignidad humana.

En clave comparada, la reforma mexicana constituye un paso adelante, pero no representa un punto de llegada. El estándar de doce días sigue siendo discutible si se le observa a la luz de ordenamientos más robustos y de la necesidad de concebir el descanso como parte de una política integral de bienestar laboral. En otras palabras, el derecho al descanso requiere una arquitectura más amplia: vacaciones suficientes, desconexión efectiva, prevención de riesgos psicosociales, jornadas razonables e inspección laboral eficaz.

Finalmente, la discusión permite sostener que el derecho al descanso debe reconstruirse como un verdadero derecho fundamental laboral de carácter transversal. Esto implica, al menos, cuatro consecuencias: primera, interpretar las vacaciones a la luz de los derechos humanos; segunda, vincularlas con la salud física y mental y con la prevención de riesgos psicosociales; tercera, reforzar los mecanismos de cumplimiento e inspección; y cuarta, promover una cultura jurídica y empresarial en la que el descanso deje de ser percibido como concesión o privilegio y sea comprendido como condición esencial del trabajo digno.

## **CONCLUSIÓN**

La reforma conocida como “Vacaciones Dignas” constituye uno de los cambios más importantes en la legislación laboral mexicana reciente. Después de más de medio siglo de rezago, el aumento del mínimo vacacional tras el primer año de servicios representa un reconocimiento jurídico relevante del derecho al descanso. No obstante, su mayor significado no radica sólo en el incremento numérico, sino en haber reabierto la discusión sobre el lugar del descanso dentro del trabajo digno y de la dignidad humana.

El análisis desarrollado permite sostener que el descanso periódico no es un beneficio marginal, sino un componente esencial de las condiciones justas y favorables de trabajo. Su función rebasa la mera recreación: protege la salud física y mental, preserva la vida personal y familiar, limita los excesos de la subordinación y contribuye a una productividad más racional y sostenible.



Desde esta perspectiva, las vacaciones deben ser entendidas como una manifestación concreta de la dignidad humana en el ámbito laboral.

Con todo, la reforma no resuelve por sí sola la problemática del descanso en México. El estándar de doce días constituye un avance innegable, pero sigue siendo insuficiente si no se acompaña de mecanismos efectivos de desconexión, prevención de riesgos psicosociales, inspección laboral y cambio cultural en las organizaciones. El verdadero reto consiste en pasar del reconocimiento formal al disfrute material del derecho. Sólo entonces podrá afirmarse, en sentido pleno, que el derecho al descanso ha dejado de ser una concesión mínima para convertirse en una auténtica expresión de la dignidad humana en el trabajo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar, C. (2026, 25 de febrero). Latinoamérica supera a Europa en días de descanso, pero México no está en el top. *Expansión*. <https://expansion.mx/mundo/2026/02/25/latinoamerica-supera-europa-dias-de-descanso-pero-mexico-no>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Camós Victoria, I; Sierra Herrero, A. (2020) El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, julio, pp. 1053-107. <https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo (1.<sup>a</sup> ed.). CNDH. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-dh-trabajo.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). Diario Oficial de la Federación.
- Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. (2022, 27 de diciembre). Diario Oficial de la Federación. [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)
- Gontero, S., & Ravest, J. (2024). Organización del tiempo de trabajo en América Latina: ¿cuántos días de vacaciones y feriados existen? Organización Internacional del Trabajo.



[https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/IT47-Tiempo-Trabajo-dias%20festivos-vacaciones\\_v6.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/IT47-Tiempo-Trabajo-dias%20festivos-vacaciones_v6.pdf)

Lagunas, M. L. (2023). Impacto económico y administrativo de la reforma laboral en materia de vacaciones dignas en México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 7538–7547.

Ley Federal del Trabajo. (1970). Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

OCDE. (2023). Compendium of Productivity Indicators. [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/02/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2023\\_bdbeba7d/74623e5b-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/02/oecd-compendium-of-productivity-indicators-2023_bdbeba7d/74623e5b-en.pdf)

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2021). El derecho humano al trabajo. Naciones Unidas Derechos Humanos – América del Sur. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Organización Internacional del Trabajo. (1970). Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas (revisado).

Organización Mundial de la Salud. (2019). Burn-out an occupational phenomenon. <https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/burn-out-an-occupational-phenomenon>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 1 de diciembre). Derechos humanos. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/human-rights-and-health>

Secretaría de Gobernación. (2018, 23 de octubre). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética



[Tesis 1a./J. 37/2016 (10a.)]. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2012363>

Terzakyan, T. (2025, 17 de septiembre). Días de vacaciones por países y por año en Latinoamérica.

Deel. <https://www.deel.com/es/blog/dias-de-vacaciones-por-pais-de-latam/>

Universidad Interamericana para el Desarrollo. (s. f.). Derecho laboral [Manual de estudio].

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r\\_s7\\_02.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s7_02.pdf)

