

---

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

U. N. E. D.  
GENA. DE EXAMENES  
Y GRADOS



**LAS REPERCUSIONES ECONOMICAS DE LAS VACACIONES  
POR LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA  
IGNACIO BARRERA MACIAS

México, D. F. 1974



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Esta Tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, bajo la dirección del Sr. Dr. Alberto Trueba Urbina y el asesoramiento del Sr. Lic. Ignacio Olvera Quintero.*

*A MI PADRE (q. d. e. p.)*

*A MI MADRE*

**A MI ESPOSA**

**A MIS HIJOS**

**A MIS HERMANOS**

## INDICE

|   | Pág. |
|---|------|
| <b>Capítulo I.— Introducción.</b>   |      |
| Definición de Vacaciones. . . . .   | 1    |
| Antecedentes Históricos. . . . .  | 4    |
| Grecia. . . . .   | 6    |
| Roma. . . . .   | 6    |
| Alemania. . . . .   | 7    |
| Francia. . . . .  | 11   |
| Italia. . . . .   | 12   |
| <br>  |      |
| <b>Capítulo II.— Aparición y Evolución del Concepto Vacacional<br/>en el Derecho Positivo Mexicano.</b> |      |
| México Prehispánico . . . . .   | 14   |
| México en la Colonia . . . . .  | 15   |
| Acta Constitutiva de 1824. . . . .  | 17   |
| Constitución de 1857. . . . .   | 17   |
| Constitución de 1917. . . . .   | 19   |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Capítulo III.—Consecuencias Económicas de las Vacaciones<br/>a la Luz de Nuestro Derecho Actual.</b> |           |
| Reflexiones sobre el Tema . . . . .   | 22        |
| Análisis de las Vacaciones en la Ley<br>Federal del Trabajo de 1931. . . . .                            | 23        |
| Análisis de las Vacaciones en la Ley<br>Federal del Trabajo de 1970. . . . .                            | 39        |
| <b>Capítulo IV.—Conclusiones. . . . .</b>   | <b>53</b> |
| Bibliografía. . . . .   | 55        |

## **CAPITULO I.—INTRODUCCION**

**Definición de vacaciones.**

**Antecedentes históricos.**

**Grecia**

**Roma**

**Alemania**

**Francia**

**Italia**

## **CAPITULO I.—INTRODUCCION.**

### **Definición de Vacaciones.**

Al iniciar este trabajo sobre “Las Repercusiones Económicas de las Vacaciones por la Nueva Ley Federal del Trabajo”, considero necesario antes que intentar el desarrollo del tema propuesto, que en su esencia es de actualidad, hacer una búsqueda, un estudio en el tiempo a fin de conocer el origen de las vacaciones, asimismo conocer el significado del vocablo, para así responder a la primera interrogante que me surge, ¿Qué debemos entender por vacaciones?, ¿Qué son las vacaciones?

Etimológicamente encontramos que el vocablo vacación se deriva del latín VACATIO—ONIS y la Enciclopedia Universal Ilustrada nos la define como “Suspensión de los negocios o estudios por algún tiempo. Tiempo que dura la cesación del trabajo”, y sigue diciendo “Vacación Der. Concepto. Utilízase el plural de esta palabra para referirse al período de tiempo durante el cual se suspenden los trabajos de la enseñanza en

los centros docentes, ya por haber terminado el curso académico, ya por conceder un descanso a profesores a alumnos durante varios días del mismo y también para designar la suspensión de determinados trabajos y actuaciones en los tribunales de Justicia y centros oficiales, que es la acepción forense del vocablo". (1)

El Diccionario Larousse Universal define como "Vacación.—(Vacatio).—Suspensión del trabajo o del estudio durante algún tiempo.—Tiempo que dura dicha suspensión".(2)

De las definiciones mencionadas podemos desprender que las vacaciones son una suspensión concedida, en la materia, del trabajo, pero ¿con qué fin se suspende el trabajo? y ¿quién concede dicha suspensión?. Esta última pregunta será resuelta en el desarrollo del presente trabajo; la primera nos la resuelve el Dr. Mario de la Cueva al decirnos: "La institución de las vacaciones responde a fundamentos semejantes a los que señalamos para el descanso semanal, pues tiene como propósito esencial, permitir al trabajador compensar el desgaste de energía que se produce después de largos períodos de actividad. Se ha observado que el descanso en un día a la semana no es suficiente para dar satisfacción a aquella finalidad. El trabajador difícilmente puede salir del lugar, pueblo o ciudad donde presta sus servicios. Las vacaciones anuales, en cambio, le permiten ausentarse de su residencia y obtener, en otro clima y con el olvido del trabajo diario, la reparación de las fuerzas perdidas". (3)

Podemos suponer como pávido antecedente de las vacaciones el descanso semanal que tuvo un fundamento religioso.

El hombre, en su trascurso histórico, por la diversificación de actividades y por la existencia de clases dominantes, se ha visto sometido al trabajo subordinado, primero de los aristócratas y posteriormente de los empresarios, quienes en su

(1) *Enciclopedia Universal Ilustrada. Espasa Calpe. Madrid-Barcelona. 1929*  
Pág. 247.

(2) *Diccionario Larousse Universal.—París 1959, Pág. 541.*

(3) *Derecho Mexicano del Trabajo.—Dr. Mario de la Cueva.—Editorial Porrúa, S. A. Pág. 44.—México 1966.*

provecho exigen del individuo a sus órdenes el máximo esfuerzo, sin importar el límite natural de su resistencia, sin embargo, tal vez para poder obtener más trabajo de ese individuo, aparece, como afirma G. Cabanellas, alguna regulación del trabajo: "Hammurabí, rey de Babilonia, dos mil años antes de Cristo, reglamenta el trabajo, el salario mínimo, la forma de ejecutarlo, la responsabilidad por dicha ejecución y otras normas que se refieren al reposo". (1)

Pienso que ese reposo sería únicamente entre jornada y jornada, pero podría ser un antecedente remotísimo de lo que más tarde vendría a ser una limitación a la jornada de trabajo. Lo importante de lo anterior es que desde tiempo remotos existió la preocupación de establecer un descanso para el trabajador.

Posteriormente aparece la idea del descanso semanal, que tuvo sus orígenes en fundamentos religiosos según afirma G. Cabanellas al decir: "La Biblia contiene atisbos de la moderna legislación del trabajo en forma fragmentaria, inorgánica, que los tiempos justifica y cuya base son sentimientos de piedad y de equidad, más que razones dignificantes del presente. En el Pentateuco como en la ley rabínica, se encuentran innumerables reglas destinadas a la defensa del trabajo y a la protección del trabajador. El reposo durante las festividades religiosas... (P. ejem. el Levítico Cap. XXIII, 7 y 8 dispone que el primer día de fiesta de Pascua 'ninguna obra servil haréis'... 'El reposo durante las festividades religiosas...')."(2)

Puedo con lo anterior definir las vacaciones, con base en lo expuesto por el Dr. de la Cueva, como: El descanso anual del trabajador que le permite reparar las fuerzas perdidas, olvidándose del trabajo diario al permitirle por su duración, cambiar de residencia y de clima. Pero esta definición obtenida es incompleta pues no aclara si es una concesión hecha al trabajador o un derecho de éste, cuestión que se resuelve al

(1) *Introducción al Derecho Laboral.*—Bibliográfica Omeba G. Cabanellas.—  
B. Aires 1960 Tomo I Pág. 44.

(2) G. Cabanellas. *Op. Cit. T. I. Págs. 43 y 46.*

considerar lo sostenido por Barassi en su obra *Il Diritto del Lavoro*, citado por De la Cueva, al decir "que en los primeros años de este siglo, el problema de la concesión de vacaciones a los trabajadores estaba abandonado a los usos y costumbres locales y recuerda que esta solución fue sancionada en el artículo 341 del Código Federal Suizo de las Obligaciones, según el cual 'el patrono está obligado a conceder a sus trabajadores las horas y días de reposo usuales'." (1). Más adelante De la Cueva dice "la antigua doctrina afirmaba que el disfrute de vacaciones anuales pagadas era un premio a la buena conducta observada por el trabajador en el año de servicios... esta doctrina debe ser enérgicamente combatida: Las vacaciones no son un premio de buena conducta, sino una necesidad biológica, social y moral del hombre. Las legislaciones extranjeras y el derecho internacional del trabajo, igual que nuestra ley, consideran a las vacaciones como uno de los derechos de los trabajadores..." (2); ya con estos nuevos elementos considero poder dar una definición más completa de vacaciones y sería: Vacación; Es el descanso anual a que tienen derecho los trabajadores y que les permite reparar las fuerzas perdidas, olvidándose del trabajo diario al permitirles por su duración, cambiar de residencia y de clima.

### Antecedentes Históricos.

Si reciente es el nacimiento del Derecho del Trabajo pocos serán y nuevos los antecedentes históricos de las vacaciones, explicación de lo anterior la encontramos al hacer un somero examen de la historia del trabajo que podemos reducir a cuatro períodos, apegándonos a la división que de la misma hace Pic, a saber:

"1.—La Antigüedad.—Caracterizada por el trabajo esclavo, por la industria familiar, por el agrupamiento de los artesanos en colegios.

2.—La Epoca Feudal.— S. X a XV.—Se caracteriza por el desenvolvimiento de los gremios de oficios.

(1) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. pág. 629.*

(2) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. pág. 633.*

3.—Epoca Monárquica.—S. XV a XVIII.—El poderío real trata de desarrollar la industria patrocinándola y reglamentando los gremios pero no sin quitarles su autonomía.

4.—Epoca Moderna.—Dividida en dos fases, la primera caracterizada por un régimen de libertad industrial casi anárquico y la contemporánea (desde 1848), caracterizada por un movimiento cada vez más acentuado en el sentido de la reglamentación del trabajo. En esta última etapa es en la que, verdaderamente, surgió la legislación obrera". (1)

Afirmando lo anterior podremos decir que "el primer brote de un derecho del trabajo lo encontramos en Inglaterra en 1824 donde los estadistas y legisladores influenciados del pensamiento socialista crean un ordenamiento jurídico disperso pero que englobó a la mayor parte de las instituciones que hoy integran el derecho del trabajo" (2); iniciándose así el derecho del trabajo, pero es hasta los primeros años de este siglo, como sostiene Barassi, que aparece la institución de las vacaciones anuales pagadas y dice que "el problema de la concesión de vacaciones a los trabajadores estaba abandonado a los usos y costumbres locales y recuerda que esta solución fue sancionada en el artículo 341 del Código Federal Suizo de las Obligaciones, según el cual, 'el patrono está obligado a conceder a sus trabajadores las horas y días de reposo usuales'".(3). Observándose con esto que no hay aún a principios de este siglo la idea general de legislar sobre las vacaciones y precisar duración, pago, tiempo de disfrutarlas, etc. Es en realidad hasta la segunda y tercera década del siglo que se inicia la legislación sobre vacaciones como veremos más adelante.

No obstante lo antes expuesto, me referiré a Grecia, tratando más que de encontrar un antecedente de las vacaciones, de exponer las formas de trabajo existentes.

(1) *Tratado Elemental de Legislación Industrial.*—Paul Pic. Madrid 1942.

Pág. 58 citado por G. Cabanellas Op. Cit. Pág. 40.

(2) Mario de la Cueva. Op. Cit. pág. 21 T. I.

(3) Mario de la Cueva. Citado por. Op. cit. T. I. pág. 629.

## Grecia.

Como producto del engrandecimiento de Grecia, "Fueron abandonados los oficios manuales a los esclavos y extranjeros. Los primeros desempeñaban los quehaceres domésticos, corrían con la alimentación y el vestido, velaban por la seguridad de las familias y, en provecho exclusivo de sus dueños trabajaban para terceros. No faltaron empero, en Grecia, artesanos y obreros libres que trabajaran por cuenta propia o mediante un salario determinado". (1). Con esto podemos afirmar que si no se legisló sobre el trabajo menos aún encontremos un antecedente de vacaciones en Grecia. Clara exposición del pensamiento griego lo encontramos en "Platón y Aristóteles que señalan que los esclavos lo son por naturaleza y Jenofonte llama 'sórdidas e infames' a las artes manuales". (2)

## Roma.

Encontramos en Roma una primaria legislación sobre el trabajo en la *locatio—conductio operarum* y en la *locatio—conductio operis* que quedaban comprendidos dentro de la *locatio—conductio* que "no tiene un equivalente exacto en el derecho moderno. Es una figura que dentro del derecho actual comprende varios contratos distintos como son: el arrendamiento (*locatio—conductio rerum*), la aparcería, el contrato de trabajo (*locatio—conductio operarum*), por el cual el locator se obligaba a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo, a cambio de cierta remuneración periódica en dinero y el contrato de obra (*locatio—conductio operis*), por el cual el conductor se obligaba a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado. . . A causa del fenómeno de la esclavitud el contrato de trabajo (*locatio—conductio operarum*) era muy frecuente en la antigua Roma. Respecto al contrato de obra (*locatio—conductio operis*) podemos decir que se diferenciaba del contrato de trabajo por el hecho de que el objeto de éste era la prestación de servicio; y el de aquél el resultado de un trabajo". (3)

(1) G. Cabanellas *Op. Cit. T. I. Pág. 44*

(2) *Idem.*

(3) *Derecho Privado Romano.—Dr. G. Floris M. Ed. Esfinge. México 1960 pág. 398 y sigs.*

Podría decirse que como resultado de la regulación romana de estos dos contratos, locatio—conductio operarum y locatio—conductio operis, aparecen normas protectoras para el trabajador (locator), no porque el legislador romano tuviese en mente proteger al trabajador, ya que estos contratos eran reconocidos por el ius civile. Así en la locatio—conductio operarum vemos que “Si el trabajo no podía llevarse a cabo por dolo, culpa grave o, inclusive culpa leve del conductor (patrón), éste o sus herederos debían pagar el salario por todo el tiempo convenido o por un plazo fijado de buena fé, restándose, empero, el salario que el obrero había ganado durante este tiempo en otro lugar... y en el contrato de obra (locatio—conductio operis) encontramos como excepción a la regla que en el caso de que el trabajador, que sin culpa de su parte perdiera el material entregado por el cliente, únicamente perdería el salario convenido, pero no respondería de la pérdida del material”. (1)

No obstante lo anteriormente expuesto no existió en Roma reglamentación alguna, en forma autónoma, del trabajo sino sólo dentro de los contratos civiles, por lo que no encontramos antecedente alguno de vacaciones.

### Alemania.

Al respecto Walter Kaskel y Hermann Dersch nos dicen: “En Alemania, la transición desde el artesanado a la industria fabril, a partir de la primera mitad del siglo XIX aproximadamente, tuvo por consecuencia que con la implantación del maquinismo aumentó cada vez más el trabajo asalariado dependiente, de modo que este trabajo no presentaba ya para la mayoría de los trabajadores un simple estado de transición hacia la independencia como empresario, como ocurrió en el artesanado, sino que se convirtió en un estado permanente para toda la vida profesional. De esta situación resultaron las siguientes desavenencias: los trabajadores necesitaban contratos de trabajo para utilizar su energía de trabajo, único bien con que pueden asegurar su existencia. Por otro lado los empresarios podían elegir los trabajadores que más le convenían según sus aptitudes y condiciones más baratas de trabajo, habiendo plena (1) Dr. G. Floris M. Op. cit. pág. 400 y sigs.

libertad de contratar y una oferta excedente de brazos. De este modo, el empresario obtuvo ventaja en cuanto a la configuración de las condiciones de trabajo, no obstante la igualdad jurídica formal de ambos contratantes por lo menos en tanto los trabajadores se ofrecían individualmente sin unión de ninguna clase, destruyendo la libertad de acción aquella igualdad en el campo de los hechos". (1)

En Alemania podemos distinguir cuatro etapas en la evolución del derecho del trabajo moderno, a saber:

I.—La época de la monarquía constitucional, caracterizada por su gravitación sobre la protección estatal del trabajo.

II.—La época de la República de Weimar, que se caracteriza por gravitar sobre el derecho colectivo del trabajo.

III.—La época del nacionalsocialismo, durante la cual se interrumpe la evolución del derecho colectivo del trabajo, siendo éste substituido por regulaciones exclusivamente estatales conforme a los principios del nacionalsocialismo.

IV.—La reconstrucción del derecho del trabajo después de derrumbamiento del nacionalsocialismo caracterizada nuevamente por el colectivismo a partir del fin de la segunda guerra mundial". (2)

Revisando cada una de estas etapas tenemos:

I.—La época de la monarquía constitucional, desde 1800 aproximadamente, hasta el fin de la primera guerra mundial. Se pueden distinguir claramente dos períodos:

a).—La época de Bismark. . . Sus ideas fundamentales son: evolución lenta de la protección conferida por el Estado y actitud reservada de este mismo estado frente al derecho colectivo del trabajo.

(1) *Derecho del Trabajo*. Walter Kaskel y Hermann Dersch. Ed. Omeba, B. Aires 1961. pág. 19 y sigs.

(2) *Idem*.

b).—La época de Guillermo II.—Desde la dimisión de Bismark (1885) hasta el fin de la primera guerra mundial. Las ideas fundamentales son ampliación de la protección del trabajador, sin hacer prevalecer la legislación sobre seguros sociales. . . Se cumplieron importantes exigencias de política social, tales como el descanso dominical, jornada máxima, protección de mujeres y menores, protección contra siniestros de trabajo, etc. . . Sin embargo, la política social del Estado se detuvo paulatinamente, y la iniciativa pasó a círculos no oficiales, los que fomentaron la idea de auto ayuda. . . Sólo al principio del siglo actual, la legislación del trabajo volvió a progresar. . . Se dictaron decretos sobre protección material del trabajo y protección de la jornada, una ley complementaria de la Ordenanza Industrial (1900) que contiene disposiciones sobre cierre de los comercios, descanso mínimo para dependientes de comercio.

II.—La época de la República de Weimar (1919). Idea fundamental: un auge vigoroso del derecho del trabajo caracterizado, principalmente, por la transición del derecho individual al derecho colectivo del trabajo.

III.—La época del nacionalsocialismo (1933—1945). El nacionalsocialismo anuló la evolución del derecho del trabajo democrático y colectivo que se había producido en la República de Weimar.

El Tribunal Supremo del Trabajo del Reich hasta sus últimos tiempos desconoció la existencia de un derecho general a vacaciones y, al final, sólo lo admitió como fundado en la costumbre, hoy en día este derecho no se discute ni en la doctrina ni en la jurisprudencia y es aceptado sobre todo por el Tribunal Federal Superior de Trabajo. Su fundamento reside en parte en la costumbre jurídica formada.

IV.—La época actual a partir del derrumbamiento del Reich (1945). Ideas fundamentales: resurgimiento del derecho colectivo del trabajo y continuación de su desarrollo, influencia considerable, al principio, de las potencias ocupantes en la evolución del derecho. Desarrollo diferente de la legislación, por

un lado en las zonas ocupadas por norteamericanos, ingleses y franceses y por el otro lado en la zona soviética, trayendo ésto una disgregación del derecho del trabajo". (1)

El derecho del trabajo evoluciona en Alemania al fundarse la República Federal de Alemania (1949) prosperando la tendencia hacia la unificación de la legislación.

"La mayoría de las leyes estatales declaran expresamente inderogable el derecho a vacaciones y subrayan de este modo que se trata de un derecho forzoso que no puede ser ni excluido ni restringido en detrimento del trabajador.

El derecho a las vacaciones es personalísimo, no puede ser cedido ni embargado ni dado en prenda y tampoco es hereditario.

Contrariamente al derecho alemán la materia de vacaciones se haya regulada en una ley general que es el decreto 1740/45, que deja en pie el derecho más favorable que otras disposiciones legales o convencionales otorguen a los trabajadores.

Las disposiciones legales de vacaciones se consideran de orden público en general. Al derecho del trabajador a vacaciones anuales pagadas, es decir, al otorgamiento de un período de descanso anual, va unido el pago de ese período. Goza del derecho toda persona que trabaje por cuenta ajena bajo la dependencia de un empleador. Es requisito para el goce de vacaciones que el trabajador haya prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre... computándose también el tiempo que el trabajador estuvo ausente por circunstancias ajenas a su voluntad (enfermedad, suspensión por falta de trabajo, etc.).

En caso de rescisión del contrato de trabajo, antes de haber gozado el trabajador del derecho de vacaciones adquirido sólo tiene derecho al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado.

(1) *Walter Kaskel y Hermann Dersch. Op. cit. pág. 19 y sigs.*

El pago que corresponda al trabajador durante las vacaciones es principalmente el mismo que percibiría trabajando.

El artículo 12 del decreto 1740/45 autoriza al trabajador a tomarse por sí las vacaciones, si el empleador no las hubiese concedido con anterioridad al quince de abril del año subsiguiente al año calendario en que el derecho nació. Por lo tanto la jurisprudencia niega, en general, la posibilidad de acumular dos períodos de vacaciones o de compensar en dinero las vacaciones no gozadas...

El período de descanso ha de ser continuado y su duración varía según la antigüedad del trabajador. Si el trabajador se enfermara durante las vacaciones, éstas se interrumpen y pueden ser completadas posteriormente". (1)

Con esto hemos visto a grandes rasgos la evolución del concepto de vacaciones en el derecho alemán.

### Francia.

Es hasta el 20 de junio de 1936 que en Francia, bajo el gobierno de León Blum se legisla sobre vacaciones pagadas, (concedió quince días de vacaciones pagadas después de un año de servicios) así también en 1941 y 1942 reglamentaciones que se conjugaron en las leyes de 31 de julio de 1942 y 20 de julio de 1944 ratificadas por Ordenanza de 13 de agosto de 1945 y el Dr. de la Cueva dice: "Las disposiciones sobre vacaciones componen hoy día los artículos 54f a 54n del Libro Segundo del Código de Trabajo.

El derecho francés es una legislación singular, sin precedentes, particularmente en la manera de computar el tiempo de servicios. Las principales disposiciones vigentes, son las siguientes: a).—La legislación comprende a los obreros de la industria y del comercio, a los profesionistas y a los aprendices, existen además disposiciones particulares para la agricultura, los domésticos y conserjes y los periodistas; b).—Según la ley de 1944, el trabajador tiene derecho a las vacaciones después de

(1) *Walter Kaskel y Hermann Dersch. Op. cit. pág. 325 y sigs.*

un mes de servicios; c).—Los servicios deben prestarse al mismo empresario; d).—El período de vacaciones es de un día por cada mes de trabajo, de manera que si un trabajador presta su actividad durante un mes, tiene derecho a un día de vacaciones; e).—El período de vacaciones se concede a la terminación del año de servicios o antes, en caso de separación; f).—El período de vacaciones debe quedar comprendido entre el primero de julio y el treinta y uno de diciembre; g).—La fijación de la fecha de disfrute, dentro del período citado, debe hacerse por acuerdo entre el patrono y el consejo de empresa; h).—En los casos en que las vacaciones deban compensarse, el salario de base se relaciona con el que hubiera percibido el trabajador en el período de tiempo que sirva para fijar el derecho a las vacaciones; i).—En el salario de base se comprenden la parte del mismo que se pague en efectivo y sus accesorios; j).—Los contratos colectivos pueden fijar períodos de vacaciones de mayor duración”. (1)

Por referendum de 13 de octubre de 1946 se acepta en Francia una nueva Constitución, la cual en su preámbulo señala que: “La Nación garantiza a todos, especialmente al niño, a la madre y a los trabajadores en edad avanzada la protección de la salud, la seguridad material, el descanso y las vacaciones”. Consagrando con esto dentro de la constitución francesa el derecho de los trabajadores a las vacaciones.

### Italia.

Refiriéndome nuevamente a Barassi, citado por de la Cueva, nos dice: “En diversos contratos colectivos de mi país se consignó el derecho de los trabajadores a las vacaciones y es posible que la misma solución existiera en otros estados”. (2)

Y nos explica el Dr. de la Cueva “En los años del fascismo, Italia contó con una disposición general contenida en la declaración 16 de la Carta del Lavoro:

Después de un año de servicios ininterrumpidos, el

(1) Dr. Mario de la Cueva *Op. cit.* pág. 630—631, T. I.

(2) Dr. Mario de la Cueva. *Op. cit.* T. I. pág. 629

trabajador, en las empresas en que el trabajo sea continuo, tiene derecho a un período continuo de vacaciones con goce de sueldo.

Ferruccio Pergolesi en su obra *Il Contratto Individuale del Lavoro*, expresa que los contratos colectivos, las ordenanzas corporativas y algunas sentencias de la Magistratura del trabajo se encargaron de adoptar medidas particulares, especialmente en los contratos colectivos, para cumplir el mandato de la Carta del Lavoro, se adoptó la institución. La primera reglamentación legal se hizo para los empleados en el real decreto de 13 de noviembre de 1924, cuyo artículo séptimo decía: Los empleados privados tendrán derecho a un período anual de vacaciones que será de diez días cuando tengan menos de cinco años de servicios, de quince cuando tengan más de cinco y menos de quince, de veinte cuando tengan más de quince y menos de veinticinco, treinta cuando el tiempo de servicios exceda de veinticinco años.

Durante el gobierno de Mussolini se expidió el nuevo Código Civil de Italia y en él se comprendieron las normas generales sobre la relación individual de trabajo. El artículo 2109 del Código, expresa: El trabajador tiene derecho, después de un año de servicios ininterrumpidos a un período anual de vacaciones pagadas, en la medida de lo posible continuo, en la fecha que fije el empresario, habida cuenta de las exigencias de la empresa y de los intereses del trabajador. La duración del período se establece en la Ley, en las normas corporativas, en los usos o según la equidad. El empresario debe avisar preventivamente al trabajador, acerca de la época fijada para el disfrute de las vacaciones.

La Constitución de la República Italiana del año de 1947, en el párrafo tercero del artículo 46, señaló, entre los derechos que corresponden a los trabajadores 'vacaciones anuales pagadas irrenunciables'. Es, según creemos la primera Constitución de Europa que reconoció este derecho. Italia nos debe la reglamentación del precepto". (1)

(1) Dr. Mario de la Cueva. *Op. cit.* T. I. pág. 629.

**CAPITULO II.—APARICION Y EVOLUCION DEL  
CONCEPTO VACACIONAL EN EL DERECHO  
POSITIVO MEXICANO**

**México Prehispánico**

**México en la Colonia**

**Acta Constitutiva de 1824**

**Constitución de 1857**

**Constitución de 1917**

## **México Prehispánico.**

Poco es en realidad lo que podría decir respecto a vacaciones en el México Prehispánico ya que la división de la sociedad era de clases rígidas, cerradas, como podemos observar entre los aztecas, que dentro de los grupos que poblaron el actual territorio nacional fue el que logró una egemonía casi total y que se considera representativo del México anterior a la conquista y al decir de Cabanellas "En vías de transformación los aztecas, cuando los españoles llegaron a México, en ciertos aspectos tenían una cultura sumamente avanzada; prueba de ello sus excelentes caminos, la actividad de los transportes y navegación y las importantes obras de arquitectura que aún siguen asombrándonos. El régimen de los aztecas dejó profundas raíces y su civilización erigió obras perennes de ingeniería y arquitectura que prolongan en el tiempo como un símbolo, el poder del trabajo colectivo. Los conquistadores adoptaron instituciones aztecas, cuyo régimen se caracterizó por la división de la tierra en propiedad colectiva, de la comunidad y de la nobleza; y por una división de clases que, en número de cuatro se iniciaba en los nobles, seguía con los militares y

sacerdotes, continuaba con los mercaderes, agricultores, obreros y artesanos libres y finalizaba con los esclavos, tlamanes y mayeques.

La esclavitud, como se ha visto, aunque no con los caracteres del régimen que durante siglos subsistió en los pueblos europeos, existió entre los aztecas. La condición de esclavo derivaba de la guerra, de la pena por crímenes, de actos de la voluntad y de la pobreza. Aún cuando el prisionero de guerra era sacrificado generalmente a los dioses, podía conservarse como esclavo. Los tlamanes, dedicados a menesteres inferiores, eran de condición levemente mejor que la de los esclavos, pero muy inferior a la de los obreros libres; mientras que los mayeques, representantes de una especie de siervos de la gleba, no poseían bienes y estaban vinculados a la propiedad que debían cultivar en beneficio de sus dueños". (1)

Con lo antes dicho podemos concluir que no existió entre los aztecas idea alguna del concepto vacación y que si bien es cierto que no se trabajaba determinados días del año era con objeto exclusivo de adorar a los dioses.

### México en la Colonia.

Al respecto, nos dice el Dr. Mario de la Cueva que: "En la Colonia tuvo México su organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a la de Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la "tienda de raya", etc. Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México, desde el punto de vista de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasado que la Colonia". (2)

Cabanellas afirma que: "Se conoce con el nombre de Leyes

(1) G. Cabanellas. *Op. cit.* pág. 82.

(2) Mario de la Cueva. *Op. cit.* T. I. pág. 93.

de Indias la recopilación puesta en vigencia por el rey Carlos II de España en el año de 1680, recopilación que consta de nueve libros y comprende la legislación especial dictada por España para el gobierno de sus territorios de ultramar. . . En estas se destaca un profundo espíritu religioso y se distinguen, asimismo, por sus tendencias humanitarias. . .

Correspondió como veremos, a las Leyes de Indias constituir un anticipo histórico de lo que, más adelante, vendría a ser el moderno Derecho Laboral". (1)

Y sigue diciendo: "El poder público, por primera vez también, asume la obra de regulación e inspección del trabajo y la dirección a la política obrera en general, que descansa en la encomienda y la mita, reglamentando la actividad productora, no cual mercancía, sino como tal actividad vital en cuya reglamentación se afirman prácticamente los principios jurídicos de la personalidad. . . 'Para lo cual fueron dictándose ininterrumpida serie de disposiciones sociales, en las cuales se hayan realizadas importantes conquistas del moderno Derecho Obrero, que hacen de la legislación de Indias un verdadero Código del Trabajo' (Viñas y Mey: Conferencia sobre la legislación del trabajo en la época de la colonización española. Sevilla 1930)". (2)

"Esta legislación se refiere tanto a preceptos de orden general como a los relacionados con la libertad de trabajo o con el amparo del trabajo de las mujeres y menores; alcanza, inclusive, una reglamentación bastante bien sistematizada; concierne a jornadas de trabajo, descanso dominical, vacaciones, percepción del salario, carácter de las remuneraciones, por último, desarrolla con normas de Previsión Social, si no la totalidad, buena parte de los principios esenciales contenidos en el moderno Derecho de Trabajo". (3)

(1) G. Cabanellas. *Op. cit.* T. I. pág. 129.

(2) G. Cabanellas. *Op. cit.* T. I. pág. 142.

(3) G. Cabanellas *Op. cit.* T. I. pág. 145.

## Acta Constitutiva de 1824.

“Las Constituciones políticas de México, a partir de la consumación de nuestra Independencia, son tradicionalistas, individualistas y liberales: Acta constitutiva de 31 de enero de 1824; Siete Leyes Constitucionales de 29 de diciembre de 1836; Bases Orgánicas de 12 de junio de 1843; Acta de Reformas de 18 de mayo de 1847; Bases para la Administración de la República de 29 de abril de 1853; Constitución política de la República Mexicana de 5 de febrero de 1857; Estatuto Orgánico del Imperio de Maximiliano de 10 de abril de 1865, de efímera imposición pues la Constitución de 1857 nunca perdió su vigencia, subsistiendo los derechos a la libertad, a la propiedad, a la seguridad frente al estado... Ninguno de esos estatutos constitucionales había creado derechos sociales en favor de los débiles: el obrero dentro del individualismo y liberalismo es objeto de vejaciones y se le convierte en ente subordinado, en mercancía de la que dispone libremente el patrón, al amparo del capitalismo que el propio estado representa, como hasta hoy. Tampoco se encuentra en especial alguna norma socialmente protectora de los débiles”. (1)

Con lo antes expuesto puedo afirmar que en el Acta Constitutiva de 1824 no se encuentra reglamentación alguna protectora de los trabajadores y menos aún algún antecedente sobre el tema que se desarrolla, las vacaciones.

## Constitución de 1857.

“En el Constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y de trabajo suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes; con profundo conocimiento expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en

(1) *El Derecho Social en el Siglo XIX.*—Trueba Urbina Ed. Porrúa. 1970  
pág. 140 y sigs.

Alemania, confundió el problema de la libertad de industria con el de la protección al trabajo". (1)

Pues bien y no obstante que la Constitución de 1857 no dio nacimiento al derecho del trabajo en México, es durante su vigencia que aparecen las primeras leyes sobre el trabajo y así vemos que en el estado de Jalisco, con el decreto de 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, surge la primera regulación del trabajo y lo más importante para nosotros es que en su artículo séptimo fija ocho días de vacaciones al año, concediéndose este derecho por igual a los obreros de empresas particulares y a los servidores del estado.

A esta Ley le siguen otras, tanto en Jalisco, Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, de 7 de octubre de 1914, como en el estado de Veracruz las Leyes del Trabajo de Cándido Aguilar de 4 de octubre de 1914 y la de Agustín Millán de 6 de octubre de 1915, etc. Es en Yucatán con la Ley del Trabajo del general Alvarado de 11 de diciembre de 1915 donde nace "el primer intento serio para realizar una reforma total del estado mexicano, representando además uno de los pensamientos más avanzados de esa época, no solamente en México, sino en el mundo entero". (2). No deja de regular esta ley del trabajo del general Alvarado el período vacacional, aunque en mi opinión en forma poco brillante en relación a otros conceptos, ya que en el artículo 73 establece que los medios días de descanso podrían acumularse para formar un período de vacaciones de una semana, esos medios días se derivaban de que señaló una semana de trabajo de cinco días y medio.

Afirmamos por lo tanto que el concepto y regulación de vacaciones en el derecho mexicano apareció durante la vigencia de la Constitución de 1857, concepto que ha evolucionado hasta la actual Ley Federal del Trabajo de 1970 y no obstante que: "Nada dispuso la Constitución (de 1917) sobre vacaciones, lo que no es de extrañar si se toma en cuenta que en ese año

(1) Dr. Mario de la Cueva *Op. cit.* T. I. pág. 93.

(2) Dr. Mario de la Cueva. *Op. cit.* T. I. pág. 115.

ninguna legislación reglamentaba esta materia". (1)

### Constitución de 1917.

No encontramos disposición alguna en la Constitución de 1917 que regule el período vacacional de los trabajadores y es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 que ya encontramos reglamentada en forma específica esta materia, sin embargo, debemos hacer un estudio del origen de dicha ley, y así vemos que:

Como la Ley Federal del trabajo tiene su fundamentación legal en la facultad que tiene el Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, dictando las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional, según la fracción X del artículo 73 de la propia Constitución, nos referiremos a los orígenes de los artículos 5o. y 123 Constitucionales.

"En la sesión de 26 de diciembre de 1916 se dio lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 5o. de la Constitución. El definitivo.

El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó, como se verá más adelante.

El documento de referencia textualmente dice: "...Juzgamos asimismo, que la libertad de trabajo debe tener un límite marcado por el derecho de las generaciones futuras. Si se permitiera al hombre agotarse en el trabajo, seguramente que su progenie resultaría endeble y quizá degenerada, y vendría a constituir una carga para la comunidad..." (2). Surgiendo con esto dentro del constituyente la idea de la necesidad de legislar sobre el trabajo y dicta el artículo 123 Constitucional, que en su texto original disponía: "El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de

(1) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. pág. 632.*

(2) *Origen del Artículo 123 Constitucional. -Trueta Urbina Ed. Porrúa. 1970 Pág. 34.*

los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo...". (1)

Y así la primera disposición que aparece a la luz de la Constitución de 1917 es, siguiendo al doctor Mario de la Cueva, "la Ley del Trabajo del Estado de Durango, de 14 de octubre de 1922, cuyo artículo 27, fracción IX, imponía a los patronos la obligación de conceder a sus trabajadores quince días de vacaciones anuales, con goce de sueldo, después de un año de servicios. Le sigue la Ley Minera del Estado de Guanajuato de 30 de agosto de 1924, que otorgó una semana anual de vacaciones, después de un año de servicio, a los trabajadores que no hubieren faltado a sus labores, salvo las faltas justificadas y que, además hubieren observado buena conducta.

Señalaron nuevamente quince días de vacaciones y en las mismas condiciones de la Ley de Durango, las de Oaxaca, de 21 de marzo de 1926; Zacatecas de 17 de mayo de 1927, e Hidalgo, de 28 de noviembre de 1928.

La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes contenía dos disposiciones contradictorias, pues en el artículo 65, fracción XVII, señalaba el período de vacaciones en quince días y, en cambio, fijaba veinte en el artículo 244.

El proyecto de Código, Portes Gil, (1929) modificó los antecedentes de los Estados estableciendo un sistema proporcional, aumentando el período de vacaciones con los años de servicios, pero redujo el número de días que, salvo la Ley de Guanajuato eran quince.

En el artículo 109 fijó como períodos de vacaciones cuatro días laborables después de un año de servicios, seis después de dos y doce después de cinco". (2)

Esta múltiple legislación sobre trabajo, en nuestro caso sobre

(1) *Origen del Artículo 123 Constitucional.*—Trueba Urbina. Ed. Porrúa. 1970. Pág. 34.

(2) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. Pág. 632.*

vacaciones, trajo como necesidad la de que se regulara de una manera uniforme y general lo relativo al trabajo para lo cual fue necesario se reformaran los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales y en consecuencia en 1929 se llevó a cabo una Reforma Constitucional modificándose esos artículos a decir:

Artículo 73.—“El Congreso tiene facultad.

Fracción X.—Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución...”

Artículo 123.—“El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.—Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. Modificándose así el preámbulo de este artículo.

Lo anterior dio origen al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que reguló ya de una manera específica y general el período vacacional.

vacaciones, trajo como necesidad la de que se regulara de una manera uniforme y general lo relativo al trabajo para lo cual fue necesario se reformaran los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales y en consecuencia en 1929 se llevó a cabo una Reforma Constitucional modificándose esos artículos a decir:

Artículo 73.—“El Congreso tiene facultad.

Fracción X.—Para legislar en toda la República sobre... y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución..”

Artículo 123.—“El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A.—Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. Modificándose así el preámbulo de este artículo.

Lo anterior dio origen al nacimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que reguló ya de una manera específica y general el período vacacional.

**CAPITULO III.—CONSECUENCIAS ECONOMICAS DE  
LAS VACACIONES A LA LUZ DE  
NUESTRO DERECHO ACTUAL.**

Reflexiones sobre el Tema.

Análisis de las vacaciones en la Ley Federal  
del Trabajo de 1931.

Análisis de las vacaciones en la Ley Federal  
del Trabajo de 1970.

Aumento de días de vacaciones

Vacaciones proporcionales

Continuidad de las vacaciones

No compensación de las vacaciones

Prima de vacaciones

Período de vacaciones

Regulaciones especiales

## **Reflexiones sobre el Tema.**

He hecho hasta aquí un muy somero estudio de la evolución vacacional en el tiempo, y ya ubicado en nuestro país y refiriéndome a nuestras Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970 que son reglamentarias de nuestro artículo 123 Constitucional, y ya que ambas han regulado las vacaciones, me surge la interrogante: ¿Es qué existe fundamento constitucional que ordene la regulación por la Ley Federal del Trabajo del período vacacional?. Resolviendo esta interrogante encontramos que dentro del apartado "A" del artículo 123 Constitucional que rige las relaciones de trabajo "Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo", no existe disposición alguna que otorgue en favor de los trabajadores el derecho a las vacaciones, no queriendo decir con esto que dicho derecho sea discutible; sin embargo en el apartado "B" del artículo constitucional que nos ocupa y que rige las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, sí encontramos que en su fracción III ordena que los trabajadores gocen de un período

vacacional que nunca será menor de veinte días al año. Puedo ya dejar establecido que con la reforma del cinco de diciembre de 1960 del artículo 123 Constitucional que modifica dicho artículo agregándole un apartado, el "B", que regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y Territorios Federales y sus trabajadores, sí existe en nuestra Constitución una regulación de las vacaciones que, aunque no en forma general, consagra las mismas.

### **Análisis de las Vacaciones en la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló las vacaciones en forma general para todos los Trabajadores, artículo 82, y en forma específica, para determinado tipo de trabajadores, a saber, vacaciones de los menores (artículo 110-k), vacaciones de los trabajadores en el mar y vías navegables (artículo 150), y vacaciones de las tripulaciones aeronáuticas (artículo 145-Bis).

Examinando el primero de los grupos mencionados vemos que:

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; este período se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones de doce días laborables.

Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua.

Los patronos entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos y de acuerdo con ella,

el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas”.

Refiriéndome ya a las disposiciones que regularon el período vacacional respecto a trabajos especiales como son el trabajo de menores, el trabajo en el mar y el trabajo de tripulaciones aeronáuticas vemos:

El artículo 110—k estableció: “Los trabajadores menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables por lo menos”.

Al mencionar este artículo 110—k observamos que no obstante que el artículo 82 estableció para el trabajo de los menores un período vacacional de doce días laborables, el artículo que nos ocupa mejoró en forma notable los días de descanso de los trabajadores menores, no existió en realidad problema alguno durante la vigencia de la Ley del Trabajo de 1931 ya que por regular de manera específica las vacaciones de los menores trabajadores se aplicó lo ordenado por el artículo 110—k.

Así también fue regulado en forma especial en la Ley del Trabajo de 1931 el período vacacional de los trabajadores en el mar y vías navegables ya que el artículo 150 estableció: “Las vacaciones se computarán desde el momento del desembarque, y si la salida se anticipa al término de ellas, el tripulante podrá renunciar al tiempo que le falte para completarlas, a condición de que le sean restituidos cuando vuelva a estar en puerto. Si el tripulante no renuncia al resto de sus vacaciones será considerado como gozando de licencia sin sueldo, desde que terminen sus vacaciones hasta que vuelva a embarcarse”.

Se establece por lo dispuesto por este artículo una excepción al principio general contenido en el artículo 82 de la propia ley que ordena que “Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua”. Se justifica esta excepción por la naturaleza misma de las condiciones de trabajo en las embarcaciones. Así también

deja, puede pensarse a la voluntad del trabajador de disfrutar de vacaciones o no.

Otra regulación especial del período vacacional la encontramos en el artículo 145—bis de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y es la referente a las tripulaciones aeronáuticas ya que estableció dicho artículo lo siguiente: "Anualmente los miembros de las tripulaciones aeronáuticas en servicio, gozarán de un período obligatorio de vacaciones de veinte días de calendario, no acumulables, con goce de sueldo íntegro. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios del trabajador, sin que exceda de sesenta días de calendario en un año de servicios".

Considero, estableció la Ley del Trabajo de 1931 un amplio período vacacional a los trabajadores de este tipo debido al gran desgaste físico y mental que reporta para el trabajador esta actividad. En el artículo que analizamos se observa que por primera vez se habla de que las vacaciones deberfan de disfrutarse en forma obligatoria en contra a lo que por omisa, en su artículo 82, permitía la Ley del Trabajo, de compensar las vacaciones con una remuneración.

Otras regulaciones especiales del trabajo que encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931 son el trabajo de los domésticos y el contrato de aprendizaje; en el capítulo referente al trabajo de los domésticos (artículo 129 y sigs.) no encontramos mención alguna a vacaciones, sin embargo pensamos que con buen criterio se aplicó la regla general contenida en el artículo 82 de la propia Ley; respecto del contrato de aprendizaje (artículo 218 y sigs.), establece las condiciones de trabajo sin mencionar para nada a las vacaciones, en este caso y por ser el aprendiz una persona que más que la retribución por su trabajo debe interesarle el aprender un arte u oficio, pudiera pensarse, no existía el derecho de los aprendices a vacaciones, sin embargo el criterio sostenido por la Suprema Corte fue en el sentido de que los aprendices sí deberfan de gozar de vacaciones, y vemos que al resolver el amparo directo 5399/1962, presentado por Ignacio Baltazar y socios y resuelto

el 18 de agosto de 1965 por unanimidad de votos, siendo ponente el ministro Angel Carvajal estableció que: "El período vacacional que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto permitir que quienes han puesto su fuerza de trabajo al servicio de un patrón, repongan el desgaste biológico a que se han visto sometidos con motivo del trabajo constante; y como donde existe la misma razón debe regir la misma disposición, es indudable que lo mandado por ese precepto también tiene aplicación en el caso de los aprendices toda vez que éstos, aún en condiciones especiales porque están recibiendo enseñanza, también han puesto su fuerza de trabajo al servicio de otra persona; sin que sea lícito desconocer a los aprendices su carácter de trabajadores, en términos absolutos, de acuerdo con los artículos 218, 222, 223 fracción I y 226 de la Ley Federal del Trabajo".

Habiendo hecho una revisión de los regímenes especiales del período vacacional contenidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, debo concluir que para todos los trabajadores que no se encontraban incluidos dentro de esos regímenes se aplicaría lo dispuesto por el artículo 82 de esa Ley, sin embargo encuentro tres excepciones y son las contenidas en los artículos 200, 210 y 211 de la Ley invocada, ya que dichos artículos establecían:

Artículo 200.—"Son aplicables al peón acasillado del campo las disposiciones del artículo 80 de esta ley. (días de descanso obligatorio). En lo que respecta a vacaciones, regirán las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo respectivo".

Artículo 210.—"No es aplicable a la pequeña industria lo preceptuado en el artículo 82".

Artículo 211.—"No se aplicarán a la industria que se desarrolle en los talleres familiares las disposiciones de esta ley a excepción hecha de... (artículo 212) las disposiciones de salubridad e higiene".

Surgió, respecto de la aplicación del artículo 200, el

problema de que si en el contrato de trabajo no se establecía el período vacacional, ¿tendría derecho o no a vacaciones el trabajador del campo?, siendo la solución adecuada la de aplicar el principio general del artículo 82 de la ley, y conceder al trabajador del campo el descanso que señala ese precepto.

En relación con el artículo 210 nos parece que la Ley Federal del Trabajo dejó, en forma injustificada por demás, en una situación desventajosa a los trabajadores de pequeñas industrias que en realidad por definición del artículo 206 de la propia ley podrían haber sido no tan de poca importancia al decir: "Son pequeñas industrias, las que tengan a su servicio hasta diez trabajadores cuando empleen maquinaria movida por fuerza motriz, y hasta veinte cuando no empleen dicha fuerza"; con esto puedo decir que en todo caso la ley debió atender más que al número de trabajadores a la potencialidad económica de esa "pequeña industria", situación esta ya superada por la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.

Refiriéndome nuevamente al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, me surgen varias interrogantes, la primera es: ya que el artículo citado no lo menciona ¿deben pagarse los días de descanso que ordena?. La solución la encontramos en el artículo 93 de la propia Ley ya que dispone: "En los días de descanso obligatorio y vacaciones a que se refieren los artículos 80 y 82, los trabajadores recibirán su salario íntegro. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes".

Otra interrogante es: Ya que la Ley del Trabajo que nos ocupa señaló que el trabajador tendría derecho a vacaciones cuando "tengan más de un año de servicios", pero ¿cuándo ha de hacerse efectivo ese derecho?. Llego a la solución de que el trabajador podría disfrutar sus vacaciones en tanto no prescribiera su derecho, en cualquier momento, salvo estipulación contractual.

El párrafo final del artículo 82 de la ley de referencia señaló dando la solución a este problema que: "Los patrones

entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos y de acuerdo a ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán de disfrutarlas". De esto podemos entender que el patrón concedería al trabajador sus vacaciones dentro del año siguiente al nacimiento de este derecho, y decimos que dentro del año porque sería necesario transcurriera ese tiempo para que prescribiera el derecho del trabajador a disfrutarlas.

La Corte sostuvo al respecto: "Si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que dicho precepto legal dispone, que en todo caso el período anual de vacaciones que debe disfrutar el trabajador, se fijará por las partes en el contrato de trabajo. De lo anterior se desprende que no basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por haberse realizado los supuestos previstos por la ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón con respecto a la fijación de período vacacional, para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, ya que por lo imperativo de la ley laboral, si una de las partes no está conforme con la otra con respecto de la fijación del período vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho en forma unilateral". Amparo Directo 928/1966. Sabás Berlanga Narro. Febrero 10 de 1967. Ponente Mtro. Adalberto Padilla Ascencio, Cuarta Sala.—Informe 1967 pág. 32.

El Dr. de la Cueva planteó la siguiente cuestión: "¿Cuáles son los derechos del trabajador en el caso de que el patrono no le conceda el período de vacaciones? .

La respuesta parece sencilla: La acción del trabajador tendría por objeto que la Junta fijara los días en que debe disfrutar las vacaciones. Los trabajadores siguieron un camino distinto y exigieron una indemnización pecuniaria, importe de los salarios de los días de vacaciones. La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal dándose cuenta del

problema rechazó esta acción de los trabajadores; sostuvo que la ley no había querido consignar una ventaja económica para el trabajador, sino un descanso efectivo, pudiendo citarse, entre otras resoluciones, el laudo de 12 de diciembre de 1935, dictado con motivo de la reclamación que presentó Julio Cortez Zapata en contra de la Ford Motor Co., S. A.

El error de la tesis de la Junta estribó en que no estableció, al mismo tiempo, que la acción de los trabajadores consistía en obtener que se les concediera el período de vacaciones; y fue este error el que indujo a la Corte a amparar a los trabajadores. En la ejecutoria de 15 de octubre de 1936, amparo directo 666/36/2a; pedido por el mismo Julio Cortez Zapata, se dijo:

'La argumentación de la Junta de Conciliación y Arbitraje es incorrecta y, por ende, por este capítulo si violó, en perjuicio del quejoso las garantías invocadas en la demanda de amparo, pues mediante esa tesis se autoriza un enriquecimiento sin causa en beneficio del patrón, toda vez que, teniendo derecho el trabajador a descansar en los días de vacaciones percibiendo su salario, el servicio que presta no se encuentra en realidad remunerado, lo que trae consigo que el patrono se aproveche de un esfuerzo que no paga; en esa virtud, si el trabajador presta sus servicios en los días de vacaciones, tiene derecho a que se le pague el salario extra'.

Las razones expuestas por la Corte son válidas en cuanto establecen que no es posible que la violación al artículo 82 quede sin sanción, pero no significa que sea procedente la acción de pago de salario". (1)

La idea expresada por el Dr. de la Cueva concuerda con lo sostenido por la Cuarta Sala de la Corte que al resolver el amparo directo 4846/1963. Alejandro López Quintana. Julio 16 de 1964. Por unanimidad de cinco votos, siendo ponente el Mtro. Manuel Yáñez Ruiz, sostuvo que: "Los conceptos de salarios y de vacaciones no pueden equipararse, ya que son prestaciones distintas que reconocen causas diversas, pues mientras el salario es la retribución ordinaria de los servicios (1) Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. pág. 639. T. I.

prestados, las vacaciones obedecen a la necesidad de que el trabajador recupere las energías perdidas en beneficio de la empresa”.

Por lo antes dicho podemos confirmar que el trabajador al no serle concedido su período vacacional sólo tenía acción para demandar ante la Junta que se le concedieran y no fue causa de rescisión del contrato de trabajo por causa imputable al patrón al no conceder al trabajador sus vacaciones. Afirmo esto ya que dentro del artículo 125—A de la Ley del Trabajo de 1931 no se incluyó como causa de rescisión. Este fue el criterio sostenido por la Corte en diversas ejecutorias, entre otras: “La omisión en el pago correspondiente a vacaciones por parte del patrón no es constitutiva de falta de probidad que motive la rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, ya que es indudable que la omisión de referencia no se encuentra señalada por la Ley del Trabajo como causa de rescisión del contrato de trabajo”. Amparo directo 2986/1963. Octaviano Ruiz Peralta, Marzo 13 de 1964. Unanimidad de cinco votos. Ponente Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo; y “La falta de pago de lo correspondiente a vacaciones no da motivo a la rescisión del contrato por parte del trabajador, pues la causal prevista en la Ley conforme a su letra y a su espíritu, se refiere a la falta de pago del salario estipulado, pero no al de prestaciones que no lo integra. La misma situación tampoco puede considerarse como falta de probidad y honradez del patrón ni puede su omisión situarse dentro de la fracción IX del artículo 123 de la Ley Laboral que regía antes”. Amparo Directo 2575/1962. Francisco Arenas Montes y otros. Fallado el 5 de abril de 1965. Unanimidad de cinco votos. Ponente Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

De la lectura del artículo 82 de la Ley que nos ocupa podemos deducir que al no estar prohibido que las vacaciones se compensaran con otra prestación sería legal que el trabajador renunciara a disfrutar como frecuentemente renunció, ya que el trabajador, con el afán de lograr un pequeño ingreso adicional, sin importarle sacrificar su descanso y salud, año con año trabajaba su período vacacional, tratando de nivelar su raquíta

economía y así lo autorizó la Suprema Corte de Justicia al sostener que "El obrero que no goza de vacaciones sólo tiene derecho a percibir otro tanto de su salario, ya que el trabajo desarrollado durante los lapsos que el trabajador tiene derecho a descansar debe considerarse como extraordinario y remunerarse con otro tanto de salario pactado", Amparo Directo 6718/1961. Cristobal Rivera García, Noviembre 5 de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Mtro. Agapito Pozos.

Permitiéndose con lo anterior una más grande explotación del trabajador por parte del patrón.

Así también el artículo 82 de la Ley que estudiamos permitió la reducción del período de vacaciones en los casos de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, pero debemos hacer notar que esa reducción se haría siempre y cuando se hubiesen pagado al trabajador esos días faltados al trabajo, ya que en caso contrario se permitiría una doble sanción al trabajador.

Las faltas al trabajo, para poder ser descontadas del período vacacional deberían ser injustificadas ya que como dice el Dr. de la Cueva "Del mismo artículo 82 de la Ley (de 1931) se desprende también a contrario sensu, que las faltas por motivo de enfermedad, de desgracias familiares, de ejercicio de los derechos cívicos, etc., no permiten la reducción del período de vacaciones". (1)

En ese sentido se decidió la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, entre las siguientes:

"No es lícito descontar de los días de vacaciones que deben gozar los trabajadores aquellos en que hubieran estado enfermos ya que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo sólo autoriza tal deducción cuando se trata de faltas de asistencia injustificadas y las faltas por enfermedad no quedan comprendidas dentro de ellas". Amparo Directo 5920/1963. Petra Pérez Leal y otras. Abril 8 de 1965. Unanimidad de (1) Dr. Mario de la Cueva. *Op. cit.*, T. I. pág. 637.

cinco votos. Ponente Mtro. Lic. Alfonso Guzmán Neira. Cuarta Sala Informe 1965, pág. 30.

“El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que tiene como objetivo dar oportunidad a los trabajadores para que repongan las energías del cuerpo humano gastadas en la actividad laboral, establece para los propios asalariados el derecho de disfrutar de vacaciones anualmente; por tanto, una vez llenados los requisitos para gozar de dichas vacaciones, éstas se convierten en un derecho adquirido con todos sus beneficios y no es lícito hacer descuentos en los salarios que deben percibirse durante las vacaciones en relación con los días en que estuvo enfermo el trabajador, bajo ningún pretexto, por oponerse terminantemente a ello el artículo 91 del citado Ordenamiento Legal”. Amparo Directo 2575/1962. Francisco Arenas Montes y otros. Fallado el 5 de abril de 1965. Unanimidad cinco votos. Ponente Mtro. Lic. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

“No tienen derecho a vacaciones aquellos trabajadores que hayan incurrido en mayor número de faltas de asistencia al trabajo que el período legal que les corresponde...” Directo 2541/1960. Héctor Ibargüen Valdez. Resuelto el 2 de marzo de 1961.

Esta reducción al período vacacional, aunque choca con la idea de que el trabajador tiene derecho a descansar a fin de recuperar las fuerzas perdidas por el trabajo diario, fue necesaria para que el patrón no sufriera las consecuencias que acarrea al buen desarrollo del trabajo las constantes faltas de asistencia de un trabajador, y en la práctica evitó consecuencias más graves para el trabajador ya que en muchos casos le fue preferible ver reducido su período vacacional a que le fuera rescindido su contrato de trabajo por faltas injustificadas.

Otro problema que surgió de la aplicación del artículo 82 de la Ley que no ocupa, fue el caso en que el trabajador por cualquier causa se separase antes de cumplir el año de servicios que fijó el precepto mencionado y vemos que se dieron soluciones totalmente distintas y contradictorias, la primera sostuvo que el trabajador que no tuviese más de un año de

servicios, no tendría derecho a que se le pagaran vacaciones en el caso de que se separara por cualquier motivo del trabajo y que ese pago de ninguna forma podría ser proporcional, afortunadamente se superó ese criterio que iba en contra de la esencia misma del Derecho del Trabajo y así posteriormente y aunque el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 no consideró este problema se llegó a la conclusión de que en determinados casos sí correspondía el pago proporcional de las vacaciones, lo anterior lo podemos confirmar al leer las siguientes resoluciones dictadas por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia, entre otras:

“Si se puso de manifiesto que los actores no han cubierto el año laborado a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, no tienen derecho a gozar de un período de vacaciones o a recibir el pago correspondiente”. Amparo Directo 7941/58. Antonio Ertze Garamendi. Agosto 21 de 1959. Unanimidad de cinco votos, Ponente Mtro. Gilberto Valenzuela. Cuarta Sala Sexta Epoca. Volúmen XXVI Quinta parte, página 142.

“Del contenido del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la voluntad del legislador fue dar vacaciones exclusivamente cuando se llenara el requisito de un año de servicios, puesto que ese precepto habla de otorgarlas cuando los trabajadores “tengan más de un año” de servicio, y no menos de un año o fracción; por otra parte, el propio precepto se refiere a “un período anual” y anual quiere decir lo que se hace o sucede cada año o que dure un año, por lo que es incorrecto pretender que las vacaciones puedan darse proporcionalmente a la fracción del año que hubiera laborado el trabajador; y por si fuera poco lo anterior, se advierte que el mismo artículo dispone que por cada período anual se aumentarán dos días laborables al período de vacaciones hasta llegar a doce, por lo que debe concluirse que, sin lugar a dudas el legislador tuvo la intención de dar vacaciones exclusivamente cuando se llenara el requisito de un año de servicios”. Amparo Directo 4913/65. Roberto Caballero Sosa y otro. Enero 19 de 1967. Unanimidad 4 votos. Ponente Mtro. Adalberto Padilla Ascencio, Amparo Directo 7978/65. Félix

Adame Gómez. Junio 17 de 1966. Unanimidad 4 votos.  
Ponente Mtro. Alfonso Guzmán Neyra. Cuarta Sala. Sexta Epoca.  
Volúmen CXX, Quinta parte, pág. 131.

“La Ley Federal del Trabajo, no establece la posibilidad de que el pago de vacaciones pueda ser proporcional al tiempo que haya transcurrido entre el disfrute del anterior período vacacional y el que pueda corresponder al período por vencerse, pues se dice en el artículo 82 que por cada año de servicios cumplidos por un trabajador se le hará entrega del importe de seis, ocho, diez o doce días de salario, con disfrute de descanso y según proceda conforme al número de años de servicios prestados; autorizándose en la parte final del precepto legal mencionado al patrón, solamente a descontar aquellos días en que el trabajador no hubiese concurrido al desempeño de sus labores ordinarias sin justificación. La medida anterior ha sido debida al propósito de que el trabajador disfrute de su descanso percibiendo salarios íntegros y reponga en esta forma las energías perdidas por el continuado esfuerzo que se ve obligado a realizar, pero si el trabajador no llenó los requisitos legales para disfrutar de este pago, es procedente que no se le cubra ninguna cantidad proporcional, puesto que si no había cumplido el término de un año de servicios efectivos para que pudiera disfrutar del pago de vacaciones, consecuentemente no se podría condenar al patrón a un pago proporcional improcedente”. Amparo Directo 101196/1966. María Hernández Cruz Vda. de Quezada y Coags. Agosto 14 de 1967. Cinco Votos. Ponente Mtro. Angel Carbajal. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volúmen CXXII, Cuarta parte, pág. 77.

La segunda solución dada a la cuestión planteada y que a mi juicio es la adecuada, es la sustentada en las siguientes ejecutorias:

“En virtud de que las vacaciones tienen por objeto de que los trabajadores repongan las energías perdidas durante el trabajo, resulta inconcuso que en el caso de que no completen un año de servicio, tienen derecho a que la parte patronal les cubra el importe de la parte proporcional de esas vacaciones”. Amparo Directo 7356/1962. Julia Martínez Vázquez. Abril 9 de

1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Mtro. Agapito Pozos. Cuarta Sala. Sexta Epoca, Volúmen LXXXII, Quinta parte, pág. 37.

“Si bien es cierto que el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo dispone que “los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones...”, también lo es que tal disposición laboral se refiere a aquellos trabajadores que vienen laborando normalmente en una empresa, pero no respecto de los que se separan de la negociación por el motivo que fuere, en cuyo caso tienen derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo laborado”. Amparo Directo 2366/1964, Guadalupe Atilano Cornejo. Marzo 23 de 1965. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Mtro. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Cuarta Sala. Sexta Epoca. Volumen XCIII, Quinta parte, pág. 31.

Este criterio fue el que predominó hasta desembocar en la jurisprudencia 208 (Sexta Epoca) pág. 197, Sección Primera. Volumen Cuarta Sala —Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, que dio solución definitiva al problema al establecer que: “Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, debe tenerse en cuenta que los casos en que no se llene este requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación”.

Continuando con el análisis que estamos intentando debemos decir que al establecer el artículo 82 de la Ley del Trabajo de 1931 que el período vacacional “en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; este período se aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios”. En realidad el descanso efectivo del trabajador después de un año de servicios sería como mínimo de siete días pues necesariamente coincidiría con su descanso semanal; y que los aumentos en los días de vacaciones según los años subsecuentes de servicios serían incrementados de igual forma.

Ya que la Ley Federal del Trabajo fija sólo mínimos de

derechos, el período vacacional se vio con mucho superado en algunos contratos colectivos de trabajo como los de Petróleos Mexicanos y Ferrocarriles Nacionales de México.

Así también ordenó el artículo que nos ocupa que "Los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua".

Necesariamente, en el caso de que el contrato de trabajo fijara períodos mayores de vacaciones, podría concederse a los trabajadores dos períodos anuales de vacaciones.

Es interesante la resolución dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte en el Amparo Directo 2921/58. Mueblerías La Cadena y La Azteca. Febrero 19 de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Mtro. Gilberto Valenzuela. Sexta Epoca. Volúmen XXXII, Quinta parte, pág. 111; que estableció: "La falta de horario fijo, siempre y cuando el trabajo sea continuo, no priva al trabajador de disfrutar de un período anual de vacaciones durante el cual no trabaje con ningún horario y perciba sus salarios .

Independientemente de que el trabajo de los actores pueda o no clasificarse como "a destajo", el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinciones al establecer que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones; de manera que, cualquiera que sea la clasificación del trabajo desempeñado, el trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones siempre y cuando tenga más de un año de prestar servicios".

De las ejecutorias citadas desprendo que nuestros tribunales, tratando de seguir el espíritu del legislador de conceder vacaciones a todos los trabajadores cualquiera que fuera su categoría, subsanaron omisiones de la ley a fin de dar a esa sufrida clase una mejor condición de trabajo.

Y digo en el párrafo anterior que el espíritu del legislador fue el de conceder vacaciones al mayor número de trabajadores, ya que al revisar el artículo 93 de la Ley de 1931 vemos que

ordena que: "En los días de descanso obligatorio y vacaciones a que se refieren los artículos 80 y 82, los trabajadores recibirán su salario íntegro. Cuando el salario se pague por unidad de obra, se promediará el salario del último mes". Estando por lo tanto comprendidos y con derecho a vacaciones los trabajadores llamados a destajo o por unidad de obra.

Así también nuestro más alto Tribunal expresándose con conceptos definitivamente adelantados, y borrando cualquier reminiscencia de que las vacaciones son un premio al trabajador por su buena conducta y esfuerzo realizado señala que: "Las vacaciones son un derecho a descansar sin dejar de recibir la remuneración ordinaria y no el producto del esfuerzo físico, sino el de un derecho que consigna la Ley Federal del Trabajo". Amparo directo 4088/65. Negociación Lechera Luz. Enero 11 de 1967. Unanimidad cinco votos. Ponente Mtro. Alfonso Guzmán Neira. Cuarta Sala. Sexta Epoca, Vol. CXX, Quinta parte, pág. 131.

Pero cabe hacernos esta pregunta para terminar con este somero análisis de la Ley Federal del Trabajo de 1931. ¿Es qué desde el inicio de su vigencia se estableció como período vacacional el de seis días?. Para dar la debida respuesta a lo anterior diré que en un principio dicha ley fijó cuatro días como período vacacional, pero se modificó a seis en virtud de que México como miembro de la Organización Internacional del Trabajo ratificó el acuerdo de 1936 de esa organización; al respecto el Dr. Mario de la Cueva nos dice: "El problema de las vacaciones se planteó por primera vez en la vigésima sesión de la Organización Internacional del Trabajo, que tuvo verificativo en Ginebra en el mes de junio de 1936; en esa ocasión se aprobaron una convención y una recomendación y se acordó que en sesiones posteriores se estudiara la posibilidad de extender la institución a los domésticos, porteros de casas particulares, trabajadores a domicilio y campesinos. . . La convención aprobada por la Conferencia se extiende a los trabajadores de la industria y del comercio y se aplica a los trabajadores del Estado y a los de las empresas privadas. Excluye expresamente la convención a los domésticos, al trabajo a domicilio, al trabajo en el campo, a los marinos y a los

talleres familiares.

La convención se refiere a vacaciones anuales pagadas, lo que significa que los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso anual y a percibir su salario como si prestaran sus servicios.

El período mínimo de vacaciones anuales es de seis días para los trabajadores mayores de dieciseis años y de doce para los que no hayan alcanzado esa edad. El requisito para tener derecho a disfrutar el período de vacaciones es la prestación de servicios continuos, en una empresa, durante un año. El período vacacional debe aumentarse con los años de servicios.

El período mínimo legal debe disfrutarse en conjunto, medida cuya finalidad es garantizar al trabajador, cuando menos, un descanso mínimo continuado; cuando el período de vacaciones sea mayor, su fraccionamiento es admisible.

En cuanto a la remuneración, dispone la convención que el trabajador percibirá su salario habitual o el que se fije en las convenciones colectivas.

Se dice en la convención, que los días feriados en que no se trabaje y las faltas por enfermedades debidamente comprobadas, no deben interrumpir el tiempo necesario para tener derecho a disfrutar de vacaciones. Además se previene que en los casos de despido, no pierde el trabajador su derecho a las vacaciones, pero como ya no sería posible se le concedieran, puesto que el trabajador está separado de la empresa, se le debe indemnizar con el monto de los salarios que le hubieran correspondido.

Finalmente, se expresa que 'todo acuerdo referente al abandono al derecho de vacaciones anuales pagadas o la renuncia de éstas, deberá considerarse nula.' (1)

Así vemos que si la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue omisa en algún aspecto de los mencionados anteriormente se fue modificando la propia ley y las resoluciones de la Suprema (1) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. pág. 631.*

Corte a fin de estar acordes con los principios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo los que quedaron contenidos en la nueva Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 1970 que se analizará en el inciso siguiente.

### **Análisis de las Vacaciones en la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

Nuestro Legislador al elaborar la nueva Ley Federal del Trabajo de 1o. de mayo de 1970, tuvo en cuenta los principios y recomendaciones emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, pudiendo afirmar esto ya que al revisar la Exposición de Motivos encontramos que: "El Capítulo Cuarto trata de las vacaciones: el artículo 76 recoge el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo de que las vacaciones deben aumentar con los años de servicios. Se establece asimismo que, en todo caso, el período mínimo de vacaciones de seis días debe disfrutarse en forma continua. El artículo 80 consigna un principio que tiene por objeto realizar la finalidad que se propone la institución de las vacaciones: los trabajadores deben percibir, durante el período de vacaciones, una prima no menor del veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar las vacaciones".

(1)

Y es así que de un solo artículo que regulaba las vacaciones en la Ley del Trabajo de 1931, tenemos actualmente un capítulo (IV) que con sus seis artículos regula el período vacacional en forma indiscutiblemente más amplia que la Ley anterior, con nuevas prestaciones para el trabajador en general y sobrepasando en algunos aspectos lo convenido internacionalmente, sin dejar de establecer regulaciones especiales del período vacacional, y así vemos que dichos artículos establecen:

Artículo 76.—"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar

(1) *Ley Federal del Trabajo Comentada.—Alberto Trueba Urbina. 1970.*

a doce por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Al leer este artículo de la nueva Ley Federal del Trabajo encontramos que conserva en gran parte la redacción del anterior artículo 82 relativo y surge esta idea: ¿Por qué establecen dichos artículos que “los trabajadores que tengan más de un año de servicios. . .”? ¿Es que el derecho a disfrutar de vacaciones no se hace efectivo al cumplir un año de servicio y cada aniversario subsecuente? . De lo anterior puedo proponer que debe suprimirse que sea “más” y así la redacción del artículo 76 estaría más en concordancia con el artículo 77 de la propia ley, el cual habla de los días trabajados en el año y que más adelante estudiaremos.

Vemos que ya se dice en este artículo 76 que las vacaciones anuales serán pagadas sin necesidad de remitirse a otro artículo como en la Ley de 1931.

Al no mencionar el que las vacaciones puedan deducirse por las faltas de asistencia injustificadas como lo permitía el artículo 82 de la Ley del Trabajo de 1931, debo entender que no podrá hacerse.

No obstante la claridad del texto de este precepto, ha suscitado discusión su segundo párrafo, que concede un aumento en el período vacacional de dos días por cada cinco años de servicio, después del cuarto año de servicios.

El maestro Trueba Urbina afirma al comentar este artículo que “. . . los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente: 1 año de antigüedad: seis días; 2 años de antigüedad: 8 días; 3 años de antigüedad: 10 días; 4 años de antigüedad: 12 días; de cinco a nueve años de antigüedad: 14 días; de diez a catorce años de antigüedad: 16 días; de quince a diecinueve años de antigüedad: 18 días; . . . etc.”. (1)

(1) *Nueva Ley Federal del Trabajo.*—Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B. Ed. Porrúa, S. A. México 1970.

En contra de esta muy respetable opinión de los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, la Secretaría del Trabajo resolvió que: "para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de catorce días de vacaciones, deberá haber prestado sus servicios durante nueve años", citado por el Dr. Baltazar Cavazos F. (1), quien transcribe la consulta hecha por la Confederación Patronal de la República Mexicana a la dependencia citada, diciendo tal consulta: "¿Debe entenderse que los dos días de que habla este párrafo son computados a partir del quinto de prestación de servicios, o en su defecto debe entenderse que haciendo una interpretación gramatical del artículo esos dos días deberán aumentarse a partir del noveno año de servicios?" a lo que la Secretaría del Trabajo contestó: "...para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de catorce días de vacaciones, deberá haber prestado sus servicios durante nueve años".

Solución que me parece la más adecuada máxime que el segundo párrafo del propio artículo 76 de la nueva Ley establece que: "Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios".

De lo anterior se desprende que el trabajador tendrá derecho a disfrutar vacaciones al cumplir el primer año de servicios, seis días; con dos años de antigüedad, 8 días; tres años de antigüedad: 10 días; de cuatro a ocho años de antigüedad doce días; de nueve a trece años, 14 días de vacaciones; de catorce a dieciocho años de antigüedad, 16 días de vacaciones, etc.

No puede negarse que la nueva Ley Federal del Trabajo aumentó el período vacacional ya que la Ley de 1931 limitaba ese período a doce días máximo y los mencionados aumentos son: dos días más de vacaciones al cumplir nueve, catorce, diecinueve, veinticuatro, etc. que se suman acumulándose a partir de los doce días de vacaciones a que se tiene derecho con cuatro años de antigüedad.

Son en realidad, los aumentos que fija la nueva Ley Federal del Trabajo, pobres en relación al tiempo en que estuvo en vigor la Ley de 1931 ya que después de treinta y nueve años es poco

(1) *Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.*—  
Dr. Baltazar Cavazos F. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1971.

lo que logra la clase trabajadora en el aspecto de vacaciones.

Por otro lado, si en la redacción del segundo párrafo del artículo 76 de la nueva Ley del Trabajo que se comenta, se hubiese tenido un mayor cuidado o se hubiese redactado en otra forma, sí cabría la posibilidad de otorgar al trabajador las vacaciones que establecen los maestros Trueba y así sí se observaría un aumento substancial e inmediato del período vacacional.

Un artículo nuevo y un concepto nuevo dentro del estudio de las vacaciones es el contenido en el artículo 77 de la nueva Ley Federal del Trabajo que introduce ya de una manera definitiva la idea de la **proporcionalidad de las vacaciones**, concepto éste que se repite en el artículo 79 de la propia ley.

Es así que el artículo 77 de la nueva Ley Federal del Trabajo establece: "Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones en **proporción** al número de días trabajados en el año".

La regulación del período vacacional de los trabajadores discontinuos y de temporada no se encontraba contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 por lo que es nuevo este artículo dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente, sin embargo no se dejó de dar solución dentro de la vigencia de la Ley anterior a este problema, de esto nos dice el Dr. de la Cueva: "El trabajador tendrá derecho, en todo caso a que se le proporcione como período de vacaciones la parte proporcional al tiempo anual que hubiere trabajado.

El antiguo Departamento del Trabajo sustentó, sistemáticamente, la tesis anterior, pudiendo citarse las siguientes consultas: 1o. de junio de 1933, Srio. Gral. del Sind. de Obreros y Campesinos del Ingenio San Lorenzo; 22 de febrero de 1933 Srio. Gral. del Sind. Industrial Praxedis Guerrero, y cita otras.

En apoyo de esta interpretación puede citarse la recomendación de la Conferencia Internacional del Trabajo. Y

finalmente, la práctica mexicana se ha pronunciado en favor de esta solución. En el artículo 26 del Contrato Colectivo de la Industria Azucarera, motivado por el laudo presidencial de 6 de febrero de 1936 y elevado a la categoría de contrato—ley, se dijo, (Revisión de 1953): ‘Los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de salario, por el primer año, equivalente a doce días. En aquellos trabajos que no cubran los doce meses del año, los obreros tendrán derecho a disfrutar de los días de vacaciones que correspondan al número de días trabajados, tomando como base las cifras anteriores. Los trabajadores que laboren toda una zafra, cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de diez días con goce de sueldo; aquellos que no cubran todo el período de zafra, tendrán, no obstante, derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.’” (1)

Con lo anterior afirmamos que no obstante no estar admitido por la anterior Ley del Trabajo la proporcionalidad de las vacaciones esa fue la solución dada a casos específicos.

Confirmando, de lo dicho en este artículo 77 la defectuosa redacción del artículo que le antecede, ya que la parte final de aquél establece, con mayor corrección, el derecho de los trabajadores a disfrutar vacaciones por los días trabajados en el año, concediendo ese derecho al cumplir un año de servicios y no como establece el artículo 76 en forma por demás imprecisa y oscura, que los trabajadores tendrán derecho a vacaciones cuando “tengan más de un año de servicios”.

Otro concepto en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 es el de la continuidad de las vacaciones el cual está contenido en el artículo 78 de la propia Ley y que a la letra dice: “Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”.

Con lo establecido por este precepto se garantiza al trabajador que tenga tiempo suficiente para realizar el fin que persiguen las vacaciones. ¿Pero en el caso de que un trabajador tenga derecho a doce días de vacaciones, por ejemplo, el patrón

(1) *Dr. Mario de la Cueva. Op. cit. T. I. pág. 638.*

deberá concederle solo seis en forma continua?. No debemos olvidar que estas situaciones deben estar reguladas contractualmente y en el caso de que no sea así el patrón podrá perder de vista el objetivo del período vacacional que es el que el trabajador recupere las fuerzas perdidas por el trabajo. Considero por lo tanto que en todo caso podrían fijarse dos o más períodos anuales en relación a los días de vacaciones a que tenga derecho el trabajador pues ¿hay o no la obligación por parte del patrón de conceder en forma continua todo el período vacacional?, según nuestra actual Ley Federal del Trabajo. Pero tampoco tendrá derecho el patrón para que los días de vacaciones que excedan de seis pueda distribuirlos uno por uno pues haría nugatorio el derecho del trabajador a disfrutar de vacaciones.

Así el legislador al redactar este artículo podría decirse que pecó de tímido ya que debió regular la posibilidad de dos o más períodos vacacionales pues de la lectura del artículo 76 de la propia ley se desprende que los trabajadores “disfrutarán de un período anual de vacaciones. . .” de lo que se entiende que los días de vacaciones, cualquiera que sea su número, siempre superior a seis, deberán de disfrutarse de una sola vez en forma continua, situación que considero no es la más conveniente.

Sin embargo, la existencia misma de este artículo que se comenta, (78) hace suponer la existencia de más de un período vacacional ya que si no su contenido quedaría comprendido dentro de lo que establece el artículo 76.

Me referiré ahora al artículo 79 de la nueva Ley Federal del Trabajo que a la letra establece: “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”.

Estimo que el legislador a fin de mantener una técnica jurídica adecuada debió separar sus dos párrafos en artículos diversos ya que regula situaciones completamente distintas, por

un lado establece una prohibición y por otro consagra en definitiva el nuevo principio que rige la actual Ley del Trabajo de la proporcionalidad de las vacaciones.

El primer párrafo de este artículo que se comenta (79) establece la prohibición de que las vacaciones sean compensadas con una remuneración, prohibición esta que era indispensable se contuviera en la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que durante la vigencia de la Ley de 1931 se hizo práctica común y corriente que el trabajador, por obtener un ingreso extra, dejara de disfrutarlas durante años, sacrificando su descanso en perjuicio de su salud tanto física como mental, situación que fue fomentada por los patrones con afán de evitarse el tener que sustituir al trabajador con otro que posiblemente no le desarrollara el trabajo con la misma eficiencia.

Es esta disposición, dentro del capítulo de vacaciones, la más plausible y que viene a dar solución con gran acierto, a una actual realidad de proteger al trabajador contra la ambición desmedida de lucro del patrón.

Con lo dicho se fundamenta aún más mi afirmación expresada al analizar el artículo 76 de la Ley que se comenta de que las faltas injustificadas del trabajador no podrán ser deducidas del período vacacional que le corresponda ya que equivaldría a una compensación al remunerar al trabajador ese día faltando al trabajo.

El segundo párrafo de este artículo 79 consagra el principio de la proporcionalidad de las vacaciones, principio que ya vimos bosquejado en el artículo 77 comentado anteriormente.

Evita también con gran acierto, cualquier tentativa del patrón para no conceder el derecho que asiste al trabajador de gozar vacaciones, ya que con tal fin anteriormente se llegaban a celebrar contratos por un término menor a un año y el trabajador dejaba de gozar este beneficio, aquí insisto en la defectuosa redacción del artículo 76 que establece para el nacimiento del derecho a vacaciones "más de un año de

servicios". De la lectura de este artículo desprendo que no es necesario tener más de un año de servicios para gozar de vacaciones, sino que este derecho va naciendo por la prestación misma de servicios; en el caso de que la relación de trabajo termine antes de que se cumpla el año de servicios, será necesario, para no dejar de proporcionar al trabajador este beneficio, entregarle una remuneración proporcional al tiempo trabajado, trata con esto el artículo que me ocupa (79), de que siempre y en todo caso el trabajador goce efectivamente sus vacaciones.

Este mismo criterio sostuvo la Suprema Corte de la Nación durante la vigencia de la Ley anterior como ya expresé al estudiarla.

El siguiente artículo a estudiar es el 80 de la nueva Ley Federal del Trabajo que por disposición del artículo 1o. Transitorio de la Ley entró en vigor, no el primero de mayo de 1970 sino el primero de septiembre de ese año, dicho artículo, a la letra dispone: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones".

Este es un precepto totalmente nuevo y sin ningún antecedente en la anterior Ley Federal del Trabajo, solo encuentro como una posible disposición similar la contenida en algunos contratos colectivos de trabajo en los que se señaló un período de vacaciones dividido en días disfrutados y días pagados; al respecto los maestros Trueba al comentar este artículo dicen: "El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales".

En realidad esta disposición viene a dar, en parte, al menos, solución a un problema de nuestro medio obrero que surge por el afán, legítimo por demás, del trabajador de disfrutar sus vacaciones fuera del lugar de su residencia habitual y trata, al conceder esa prima sobre vacaciones que no se vea en la necesidad de contraer deudas para lograr ese fin.

Debo observar que este artículo que se comenta, como toda la ley, fija mínimos y que la prima del veinticinco por ciento podrá ser superada y de hecho ya lo ha sido, por contratos colectivos de trabajo.

Respecto al último de los artículos, el 81, de este capítulo IV de vacaciones de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que establece lo siguiente: "Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo".

Salvo la primera parte de este artículo se reprodujo el último párrafo del artículo 82 de la anterior Ley Federal del Trabajo.

Señala ya un término para que el patrón conceda el período vacacional y evita, al disponer que las vacaciones deberán disfrutarse dentro de los seis meses siguientes al nacimiento de ese derecho, que los períodos vacacionales se acumulen desvirtuando en ese caso la finalidad que se persigue al conceder vacaciones; aquí nuevamente con más propiedad el artículo se refiere: "al cumplimiento del año de servicios".

Establece igualmente que los patrones entregarán año con año una constancia de la antigüedad del trabajador en donde conste el período de vacaciones que les corresponde y al fecha en que deberán disfrutarlas. En la realidad esta constancia en muy pocas ocasiones es entregada al trabajador y deja en posibilidad al patrón de fijar a su arbitrio, aunque dentro de un margen de seis meses, la fecha del disfrute del período vacacional.

No dejó la nueva Ley Federal del Trabajo de establecer regulaciones especiales de trabajo y por lo tanto también reguló en forma especial algunos períodos de vacaciones, a saber:

En el capítulo segundo del Título Quinto la nueva Ley del

Trabajo regula el trabajo de los menores y respecto de las vacaciones que corresponden a estos trabajadores establece en su artículo 179 que: "Los menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos". Este artículo es en realidad en esencia, una transcripción del 110-k de la Ley anterior y no aumenta el número de días de vacaciones a que tienen derecho los menores de dieciseis años. Establece, desde mi punto de vista, en forma equivocada, un solo período vacacional anual para los trabajadores que se encuentren dentro del supuesto que regula.

Dentro del Título Sexto que la actual ley denomina Trabajos Especiales encontramos el artículo 199 que regula el período vacacional de los trabajadores de los buques y dispone: "Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo".

Entonces los trabajadores de los buques tendrán el primer año de servicios doce días de vacaciones; el segundo 14 días; el tercero 16 días; el cuarto 18 días; el quinto 20 días; el sexto 22 días; el séptimo 24 días; del octavo al décimo segundo 26 días; del décimo tercero al décimo séptimo 28 días de vacaciones; etc. aumentando así en una forma considerable el período vacacional de estos trabajadores que según la ley anterior les correspondía el descaso que en forma general determinaba el artículo 150 ya estudiado.

Otra regulación especial del período vacacional es la contenida en el artículo 233 de la nueva Ley del Trabajo, dicho artículo junto con el 199, establecen las condiciones más favorables de disfrute de vacaciones. El artículo 233 estipula refiriéndose a las tripulaciones aeronáuticas que; "Los

tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario”.

Aumentó en forma considerable el período vacacional de este tipo de trabajador ya que la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía, en su artículo 145—Bis, como vacaciones el de veinte días de calendario, y señala expresamente que si existe la posibilidad de que el trabajador goce de dos períodos de vacaciones en el año, solución que a mi entender es la más adecuada.

El artículo 233 que se comenta, no obstante que aumentó a treinta el número de días de vacaciones que como mínimo tienen derecho los trabajadores aeronáuticos mantuvo el máximo de sesenta días por año. Ya no menciona como en el artículo correlativo de la Ley anterior que las vacaciones sean obligatorias ya que sería redundante con el principio de no compensación establecido por la nueva Ley Federal del Trabajo como principio general.

Norma la nueva Ley del Trabajo en forma especial el “Trabajo de Maniobras de Servicio Público en Zonas Bajo Jurisdicción Federal” y respecto a vacaciones ordena en su artículo 272 que: “Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente... en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones”; solución ésta que es por demás obscura e imprecisa porque ¿Cómo se contará la antigüedad de cada trabajador? en virtud de que son diversos los patrones a quienes presta sus servicios ¿Cómo se computarán los días que le corresponden por vacaciones si no se sabe cuántos días trabajará en el año? ¿Cómo se liquidará la prima de vacaciones? etc.; conforme la redacción de este artículo que se comenta se deja, desvirtuando el espíritu de la ley, prácticamente sin derecho a vacaciones a este tipo de trabajador. Y aún en el supuesto de que conforme a lo dispuesto por el artículo 273 se determinara el monto a que tiene derecho el trabajador por concepto de vacaciones se contrapone este artículo 272 con el

artículo 79 que prohíbe expresamente la compensación de las vacaciones y conforme a su redacción así se ordena.

Mencionaré otra regulación especial de la nueva Ley Federal del Trabajo como es la referente a los Trabajadores del Campo, no porque el tema que me ocupa esté normado en forma especial dentro del capítulo que he mencionado, sino porque representa un gran avance el que el trabajador del campo quede comprendido respecto a vacaciones, dentro de la regla general que se establece en la Nueva Ley, ya que ésta no limita el derecho del trabajador del campo a vacaciones a "las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo respectivo" como lo hacía el artículo 200 de la anterior Ley, que como dije al estudiar dicho precepto trajo como consecuencia controversia al respecto.

Así también en su artículo 328 la nueva Ley otorga el derecho a vacaciones de los trabajadores a domicilio al establecer: "Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89". Evita con esto en gran parte la explotación de que han venido siendo víctima este tipo de trabajador.

Sin embargo no todo es perfección en la nueva Ley Federal del Trabajo ya que mantiene, continuando con lo establecido por la Ley anterior, fuera del derecho a vacaciones a los trabajadores de la industria familiar al disponer en su artículo 352 que: "No se aplica a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad". Situación esta que debería haber superado la nueva ley pues el hecho de que en un taller trabaje una familia no quiere decir que sean todos iguales dentro del taller, ya que en la realidad con mucha frecuencia un integrante de esa familia es un verdadero patrón, propiciándose con esto situaciones de verdadera injusticia.

Después del breve análisis anterior de los preceptos relativos a vacaciones contenidos en la nueva Ley Federal del Trabajo, puedo decir que establece o podemos establecer seis

puntos relevantes a saber:

- 1.—La proporcionalidad de las vacaciones.
- 2.—La no compensación de las vacaciones.
- 3.—La continuidad de las vacaciones, ya que regula los períodos mínimos de descanso que deberán disfrutarse en forma continúa.
- 4.—Determinación del tiempo en el cual el trabajador deberá disfrutar de vacaciones.
- 5.—Aumento del período vacacional.
- 6.—Establecimiento de un nuevo concepto como lo es la prima de vacaciones.

Los tres primeros de los puntos mencionados anteriormente podemos considerarlos como principios reguladores de las vacaciones; el cuarto de ellos obliga al patrón a conceder vacaciones en un período dado y el quinto y sexto señalan aumentos en las prestaciones de los trabajadores.

Aunque cualquiera de los seis puntos señalados pueden en determinado momento repercutir en la economía del patrón o del trabajador, debo señalar que los puntos uno, dos, cinco y seis sí lo hacen en forma clara y directa ya que el patrón al no poder dejar de pagar vacaciones alegando que aún el trabajador no cumple un número cualquiera de años de servicios, verá aumentado el renglón que por este concepto mantiene dentro de su contabilidad; igual caso será al no poder compensar las vacaciones con alguna retribución. Sin embargo son los puntos cinco y seis los que de manera clara y directa repercuten en los costos del patrón ya que tienen sin duda una traducción directa a un aumento en el costo de operación de cualquier empresa, puesto que necesariamente al aumentar la Ley los días de vacaciones que debe disfrutar el trabajador dejará éste de desempeñar durante mayor número de días su trabajo, viéndose obligado el patrón a sustituirlo por otro trabajador durante más tiempo a fin de evitar una disminución en su producción, teniéndose que pagar entonces, podríamos decir, un salario doble durante un período más largo y aunado a esto pagará un veinticinco por ciento adicional a los días de vacaciones concedidos lo cual aumenta sin lugar a duda el

costo del producto del patrón.

No puede pensarse, y la experiencia lo ha demostrado, que al subir el costo de operación del patrón, éste reduciría el monto de sus utilidades, sino que el aumento en el costo de producción lo repercutirá al precio de su producto y si sabemos que es la misma clase trabajadora la consumidora, resulta que éstas nuevas prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo del 1o. de mayo de 1970, vienen a ser pagadas por los propios trabajadores, situación esta que debe ser superada pues siempre será una carrera continua que nunca ganarán los trabajadores, quedando como siempre hasta la fecha en un nivel de vida muy por debajo del que en justicia le corresponde.

Por lo expuesto en este trabajo considero pueden establecerse las siguientes:

## CAPITULO IV.—CONCLUSIONES

## **Conclusiones.**

- 1.— Las vacaciones tuvieron un origen religioso, pero no con el concepto actual.
- 2.— El concepto vacacional aparece tardíamente apenas en el principio de este siglo.
- 3.— El derecho a vacaciones en realidad nunca ha sido exigido por la clase trabajadora, sino que se le ha concedido por el legislador.
- 4.— Las vacaciones no son un premio a la conducta del trabajador.
- 5.— Las vacaciones son un derecho de los trabajadores, derecho que es irrenunciable y no admite compensación.
- 6.— El pago de vacaciones es un gasto para el patrón por lo que necesariamente repercute en su economía.

- 7.—Las vacaciones repercuten en el precio del producto por estar consideradas dentro de los costos del patrón y este fija el precio de su producto en atención a dichos costos.
- 8.—La producción de una empresa se afecta por el número de días que vacacionen los trabajadores, ya que al faltar determinado número de ellos se ve alterada su continuidad o efectividad, redundando esto también en el costo del producto.
- 9.—El aumento de los días de vacaciones repercute en forma directa sobre el costo del producto, por lo que el patrón aumenta el precio de su producto con objeto de no ver disminuida su utilidad.
- 10.—Los aumentos en el número de días de vacaciones si benefician al trabajador en cuanto que podrá recuperar las fuerzas perdidas en el trabajo al tener un mayor descanso.
- 11.—El alza en el precio del producto que acarrea el aumento en los días de vacaciones viene a recaer en el propio trabajador pues este es el consumidor.
- 12.—Una posible solución con el fin de que no sea el propio trabajador el que soporte cualquier aumento en sus prestaciones sería un mejor control estatal en precio de los productos.

## BIBLIOGRAFIA

## **Bibliografía.**

Cabanellas G. *Introducción al Derecho Laboral.* Bibliográfica Omeba.  
B. Aires 1960.

Cavazos F. Baltazar Dr. *Manual de Aplicación e Interpretación de la  
Nueva Ley Federal del Trabajo.* Confederación  
Patronal de la República Mexicana. México 1971.

De la Cueva Mario Dr. *Derecho Mexicano del Trabajo.* Editorial Porrúa,  
S. A. México 1966.

Diccionario Larousse Universal. *Editorial Larousse. París 1959.*

Enciclopedia Universal Ilustrada. *Espasa Calpe. Madrid-Barcelona. 1929.*

Floris Margadant G. Dr. *Derecho Privado Romano.* Editorial Esfinge.  
México 1960.

Kaskel Walter y Dersch Hermann. *Derecho del Trabajo.* Editorial Omeba.  
Buenos Aires 1961.

Pick Paul. *Tratado Elemental de Legislación Industrial.* Madrid 1942.

Trueba Urbina A. *El Derecho Social en el Siglo XIX.* Editorial Porrúa,  
S. A. México 1970.

- Trueba Urbina A. *Origen del Artículo 123 Constitucional. Editorial Porrúa, S. A. México 1970.*
- Trueba Urbina A. *Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Porrúa, S. A. México 1970.*
- Trueba Urbina A. y Trueba Barrera J. *Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1970.*