

24336

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

## EL PERIODO VACACIONAL



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :

DAVID GUZMAN MORENO

FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1989





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 está 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.

# I N D I C E

INTRODUCCION .....	1
--------------------	---

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

a).- Origen de las Vacaciones .....	3
b).- Establecimiento de las Vacaciones en México .....	8

## CAPITULO II

### CONCEPTO Y NATURALEZ JURIDICA

a).- Significado Etimológico y Gramatical .....	12
b).- Conceptos Doctrinales .....	13
c).- Concepto Legislativo .....	15
d).- Concepto de la Organización Internacional del Trabajo. 16	
e).- Concepto que se propone .....	16

## CAPITULO III

### EL PERIODO VACACIONAL EN EL DERECHO COMPARADO

a).- Derecho Extranjero .....	18
b).- Contratos Colectivos en México .....	43

## CAPITULO IV

### INTERPRETACION AL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO

a).- Doctrina .....	57
b).- Jurisprudencia .....	62
c).- Nuestra Opinión .....	63

## CAPITULO V

### IMPORTANCIA QUE TIENE EN LA ACTUALIDAD EL QUE VERDADERAMENTE EL TRABAJADOR DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL.

a).- Estudios de la Organización Internacional del Trabajo.	65
b).- Medicina del Trabajo .....	86
c).- Nuestra Opinión .....	103

## CAPITULO VI

### AUMENTO A LA PRIMA VACACIONAL PARA UN VERDADERO GÓCE - Y DISFRUTE DEL PERIODO VACACIONAL

a).- Doctrina .....	108
b).- Nuestra Opinión .....	111
CONCLUSIONES .....	113
BIBLIOGRAFIA .....	116

## I N T R O D U C C I O N

En la relación laboral el trabajador no puede estar constantemente sujeto a la prestación del servicio sin períodos de descanso, pues de lo contrario sufriría graves trastornos en su salud, tanto físicos como mentales, lo que al paso del tiempo repercutiría en la producción, la familia y en la sociedad.

Se ha comprobado que la prestación del servicio en forma ininterrumpida, trae como consecuencia serias alteraciones, tanto para aquel trabajador que desempeña una función manual como para el intelectual, además de que favorece la presencia de enfermedades difíciles de combatir. Por lo que respecta al trabajador que desempeña funciones manuales, el desgaste que sufre al trabajar sin descanso se concentra en su sistema muscular el cual se debilita gradualmente debido a la quemadura de elementos energéticos que van disminuyendo la resistencia de los tejidos.

Por lo que toca al trabajo intelectual sufre importantes alteraciones en su sistema nervioso que se refleja en la deficiencia de las tareas que le son encomendadas.

Para contrarrestar lo anteriormente expuesto se ha establecido en la legislación laboral diversos ordenamientos para proteger a la clase trabajadora, como el de regular la jornada de trabajo, el descanso primero semanal y posteriormente -

anual representado por un período vacacional tema central de este trabajo.

El Período Vacacional lo encontramos reconocido y regulado a nivel nacional por medio de la Ley Federal del Trabajo, así como a nivel internacional por la Organización Internacional del Trabajo a través de sus estudios los cuales son dados a conocer por medio de los llamados Convenios o Recomendaciones.

Consideramos de gran importancia el tomar en cuenta el trato que dan los diferentes Contratos Colectivos de Trabajo al Período Vacacional, en virtud de que aportan diversas modalidades que nutren a esta institución, las cuales podrían ser tomadas en cuenta para modificar o establecerse a las que se aplican actualmente en nuestro país.

En virtud de que este derecho ha adquirido a través del tiempo una relevante importancia en el marco laboral día a día se pretende mejorar las condiciones del mismo, como el poder aumentar la llamada Prima Vacacional que sirve de complemento a las vacaciones y la cual como se ha visto todavía sigue siendo insuficiente el porcentaje establecido en la Ley Federal del Trabajo para un mejor y mayor aprovechamiento del Período Vacacional.

## C A P I T U L O I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

#### a).- ORIGEN DE LAS VACACIONES

El Período Vacacional fue una de las primeras necesidades y aspiraciones que tuvo la clase obrera; apareció regulada tardíamente en el Derecho Laboral y tuvo sus antecedentes después de finalizar la Primera Guerra Mundial, según manifiestan diversos autores.

Por su parte el maestro José Montenegro Baca opina que "en la antigüedad existió una institución que en cierto modo puede equipararse a las vacaciones anuales pagadas y es en el llamado Incanato que surgió en el Imperio Inca en la ciudad del Cuzco, concretamente en las fiestas de Inti - Raymi o Pascua del Sol. Estas fiestas duraban 9 días durante los cuales los súbditos del imperio holgaban y se divertían mientras el Estado cubría los gastos de subsistencia y de diversión". (1)

(1).- José Montenegro Baca.- Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados Tomo I. s.p.i. Página 440.

En ninguna otra cultura de la antigüedad se encuentran antecedentes que se parezcan a esta institución, ya que haciendo un análisis en las diferentes culturas podemos percatarnos de ello.

En las "Leyes de Manú" de los hindúes ni en el "Código de Hammurabi" de los caldeoasirios existe vestigio alguno referente a las vacaciones.

En el libro Levítico de la Biblia en su capítulo 23 versículos 34 al 44 se señalan fiestas, las cuales duraban siete días y solamente se establecía el descanso en el primero y en el octavo día, en los demás días se tenían que practicar actos religiosos sin poder descansar.

-En el Imperio Romano sólo se conocían las vacaciones judiciales a partir del segundo período de su historia.

-En la Edad Media se acostumbraba descansar 150 días al año, las cuales se dividían en domingos, días de fiesta religiosa o corporativas entre otras.

Estos períodos de descanso no reúnen las características del período vacacional como se conoce actualmente ya que no existía continuidad en los días de descanso.

Antes de que surgiera la Industrialización por el elevado número de días de fiesta civiles y religiosos, así como la vida más o menos tranquila de los trabajadores, la idea de esta-



blecer las vacaciones no parecía necesaria.

No fue sino a principios de este siglo que se empezó a tomar conciencia de la importancia y los beneficios que aporta esta institución.

Las vacaciones en un principio eran privilegios de que gozaban determinados funcionarios o personal administrativo de comercios o industrias. En 1905 en la ciudad Alemana de Frankfurt - an - Mein doscientas nueve empresas conceden vacaciones de tres o cuatro días a sus obreros, en la ciudad de Hamburgo setenta y dos también otorgan dichas vacaciones. (2)

Por otra parte en Berna Suiza en 1905 y en 1908 fueron promulgadas las llamadas "Leyes del Cantón" cuyo contenido era que otorgaba vacaciones a los aprendices y obreros.

Islandia por su parte en 1909 dictó una ley concediendo vacaciones solamente a los aprendices y Austria en 1910 otorga vacaciones a los empleados de comercio con goce de sueldo.

Posteriormente esta institución se fue divulgando por todos los países a partir de la terminación de la Primera Guerra Mundial; por ejemplo las vacaciones aparecen en la Legislación Rusa en 1921, en este mismo año aparece también en Brasil siendo el primer país Latinoamericano en regular esta institución, México en 1931 y Francia en 1936, por mencionar algunos países.

(2).- Enciclopedia Jurídica OMEBA.- Tomo XXVI.- Tasa-Zona.- Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1968. Página 603.

En un estudio que realizó la O.I.T. en 1926, se señala - que en Europa gozaban de vacaciones unos 19 millones de trabajadores, aproximadamente un 40% de la totalidad de obreros que existía en ese momento. En 1936 sólo catorce países y dos regiones de Suiza habían establecido el derecho al disfrute de - las vacaciones, pero en 1952 en cincuenta y cuatro países se - contaba con una legislación que regulaba debidamente el período vacacional.

Esta institución de las Vacaciones la encontramos reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 en el Artículo 24 que establece "toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas". Este criterio fue adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo reconociendo la necesidad y utilidad del período vacacional estableció en la XX Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebró el 24 de junio de 1936, una reglamentación que aparece contenida en la Recomendación 47 y en el Convenio número 52 Sobre Vacaciones Pagadas y que en la mayoría - de los países es adoptada.

Como criterios principales que se establecen en dicho convenio así como en la recomendación se pueden señalar los siguientes:

- 1.- Para tener derecho al período vacacional se necesita haber prestado previamente un período mínimo de servicio al mismo patrón.
- 2.- Las vacaciones deben ir aumentando progresivamente tomando en cuenta un número mínimo de días hasta llegar a un máximo, tomando en cuenta la edad del trabajador y la naturaleza de las prestaciones.
- 3.- Las vacaciones no podrán ser fraccionadas.
- 4.- Por lo menos el trabajador deberá disfrutar de seis días hábiles de descanso continuo, sin tomar en cuenta los días de fiesta oficiales o de costumbre o aquellos días en que por enfermedad el trabajador no asista a laborar.
- 5.- El trabajador deberá de percibir su salario que le corresponda durante todo el tiempo que duren las vacaciones como si estuviera laborando.
- 6.- Todo acuerdo que establezca un abandono o renuncia al derecho de las vacaciones será nulo.
- 7.- El derecho a las vacaciones no se pierde por la renuncia voluntaria al empleo o por despido justificado.
- 8.- Las vacaciones no son compensable con dinero
- 9.- Se establece que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones podrá ser privado de la -

remuneración que le corresponda durante dichas vacaciones.

10.- Estas reglas se aplicarán a todos los trabajadores que laboren en cualquier empresa industrial o comercial, no incluyéndose los trabajadores domésticos, a domicilio, del campo, los marinos entre otros.

11.- Ninguna de las disposiciones que se establecen en dichos ordenamientos se interpondrán a aquellos acuerdos, leyes, costumbres o sentencias en las cuales se establezcan mayores y mejores prestaciones.

En la actualidad en un gran número de países existen ordenamientos que no sólo se contentan con otorgar a los trabajadores mayor número de días de vacaciones, sino que se preocupan por la calidad de éstos, es decir que orientan a los trabajadores para que puedan disfrutar de sus vacaciones en la mejor forma posible, tomando en cuenta a sus familiares y otorgando medios y facilidades para lograr todos y cada uno de los beneficios que aporta esta institución.

#### b).- ESTABLECIMIENTO DE LAS VACACIONES EN MEXICO

En la Constitución Mexicana de 1917 y específicamente en el artículo 123 no se estableció ningún ordenamiento o disposición que de alguna manera regulara la institución de las vacaciones, tomando en cuenta que en la Constitución sólo se establecen un mínimo de derechos que debe de disfrutar todo trabajador; los gobiernos de algunos de los Estados que forman par-

te de nuestro país, empezaron a tomar conciencia de la importancia de establecer en sus respectivas legislaciones el derecho a disfrutar y gozar de los beneficios que aportan las vacaciones anuales pagadas, así apareció el 14 de octubre de 1922 en la Ley del Trabajo del Estado de Durango por primera vez en nuestro país una disposición referente a las vacaciones específicamente en el artículo 27 fracción IX que establecía la obligación para los patrones de conceder a sus trabajadores quince días de vacaciones anuales con goce de salario y siempre y cuando se tuviera un año cumplido de servicios.

El 30 de agosto de 1924 en el Estado de Guanajuato aparece la llamada Ley Minera en la cual se otorgaba una semana - anual de vacaciones después de un año de servicios, a los trabajadores que no hubieran tenido alguna falta a su trabajo o que tuvieran dos faltas pero que éstas fueran justificadas y que además hubiesen observado buena conducta en el desempeño de su trabajo.

Dos años más tarde en 1926 en Oaxaca se establece también el derecho a conceder vacaciones pagadas a los trabajadores.

En el año 1931 surge la primera Ley Federal del Trabajo - que va a regular las relaciones obrero-patronales a un nivel general en todos los Estados que integran el Territorio Nacional y se reconoce el derecho a gozar y disfrutar de un período vacacional en el Artículo 82 que establecía: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período

do anual de vacaciones que se fijará por las partes en el contrato de trabajo; pero en ningún caso podrá ser inferior a cuatro días laborales. Después de dos años de servicio, el período anual de vacaciones comprenderá, cuando menos seis días laborales. En caso de faltas de asistencia injustificada del trabajador el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones".

El primero de abril de 1970 apareció publicado en el Diario Oficial un decreto expedido por el presidente Gustavo Díaz Ordaz, por medio del cual se establecía una Nueva Ley que abrogó la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año, en esta nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 aparece también regulado el derecho a las vacaciones pagadas en el artículo 76 que señala: "Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar 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".

Por otra parte haciendo una breve comparación entre los artículos 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en vigor podemos percatarnos de que existieron varios cambios entre ambos artículos, además de que se establecieron mayores beneficios para los tra

bajadores como por ejemplo se aumentaron el mínimo de días de vacaciones que tiene derecho a disfrutar los trabajadores de 4 a 6 días laborables, desaparece la sanción que podía aplicar el patrón al trabajador de reducir el período de vacaciones - los días de inasistencias injustificadas que tuviera éste.

Consideramos que es importante hacer mención al decreto - del 21 de octubre de 1960 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de diciembre de 1960, con dicho decreto se - creo el Apartado B del artículo 123 Constitucional que rige - las relaciones de los llamados trabajadores al servicio del Es tado, encontramos que en este apartado se establece a nivel - Constitucional el derecho a las vacaciones, específicamente en la fracción III que establece: "Los trabajadores gozarán de va caciones, que nunca serán menores de veinte días al año". Ade - más de que se hace mención a la creación de centros vacaciona - les como se encuentra señalado en la fracción XI inciso "e" - del mencionado apartado.

## C A P I T U L O    I I

### CONCEPTO Y NATURALEZA JURIDICA

#### a).- SIGNIFICADO ETIMOLOGICO Y GRAMATICAL

La palabra "vacación", proviene del latín vacatio que significa cesación, suspensión, exención, dispensa.

En el Diccionario de la Lengua Castellana se define a la palabra vacación como "la suspensión de los negocios o estudios por algún tiempo. Usase comunmente en plural, y también se tomó por el mismo tiempo en que cesa del trabajo" (3)

Por su parte la Enciclopedia Salvat establece diferentes acepciones de la palabra y establece: "f. suspensión de los negocios o estudios por algún tiempo ú.m.en.pl.2.- tiempo que dura la cesación del trabajo. ú.m.en pl.3.- U. sala de vacacio--

(3).- Diccionario de la Lengua Castellana compuesto por la Real Academia - Española. Cuarta Edición. Madrid MDCCCIII.- Editorial Impresora de la Real Academia. Pagina 870.



nes. 4.- p.u.s. Acción de vacar un empleo o cargo. 5.- p.u.s.- Cargo o dignidad que está vacante..." (4).

b).- CONCEPTOS DOCTRINALES

Existen diversos autores que definen a la institución de las vacaciones:

Para el maestro José Montenegro Vaca las vacaciones son - "el derecho del trabajador a suspender la prestación del servicio en la oportunidad señalada por la Ley, sin pérdida de la remuneración habitual a fin de atender a los deberes de restauración orgánica y de vida social siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales".(5)

A. Lorch define a las vacaciones de la siguiente manera "entiéndese por vacaciones remuneradas el derecho del trabajador a ser dispensado de todo trabajo, durante cierto número de días consecutivos cada año, después de un período mínimo de servicios continuos, conservando su derecho al salario habitual". (6).

Por su parte el jurista Manuel Alonso García expone que - por vacaciones debe entenderse como "aquel derecho del trabaja

- (4).- Diccionario Enciclopédico Salvat Universal.- Tomo 20.- Trip-Z.- Editorial Salvat Editores, S.A.- Barcelona 1976. Página 170.  
(5).- Guillermo Cabanellas.- Compendio de Derecho Laboral.- Tomo I.- Editorial Bibliográfica Omeba.- Buenos Aires 1968, Páginas 553-554.  
(6).- Devesali L.Mario.- Tratado de Derecho del Trabajo.- Tomo II Segunda Edición.- Editorial La Ley, S.A.- Buenos Aires 1972, Página 221.

dor derivado de la relación que le liga con el empresario, y - cuyo contenido consiste en la interrupción de la prestación de su trabajo durante un número determinado de jornadas consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas". (7).

Juan Palomar de Miguel opina que las vacaciones son el - "derecho que la ley reconoce a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso". (8).

En sentido amplio "por vacaciones o vacación se designa - la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se cesa en el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones. A la necesidad de la recuperación de energía, en los dedicados a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante; y a la de descargar - la atención o la mente en los que realizan trabajos de aplicación intelectual, razones climáticas; ya que por lo común se - destinan a las vacaciones los meses que por el calor, y en los climas glaciales por el frío, el organismo se encuentra menos propicio a la actividad obligada". (9).

(7).- Manuel Alonso García.- Curso de Derecho del Trabajo.-Cuarta Edición. Editorial Ariel.- Barcelona 1973.- Página 486

(8).- Juan Palomar de Miguel.-Diccionario para Juristas.-Editorial Mayo Ediciones,S.de R.L.-México 1981.- Página 1380

(9).- Guillermo Cabanellas.- op. cit. Página 553.

De los conceptos anteriormente expuestos por los diferentes autores podemos establecer elementos que conforman la institución de las vacaciones. Estos son:

- 1.- Es un derecho del trabajador reconocido en la Ley.
- 2.- Se interrumpe la prestación del servicio por parte del trabajador y sin ninguna responsabilidad para éste.
- 3.- Durante el período de días en que se interrumpe la prestación del servicio, el trabajador percibe su salario habitual.
- 4.- El trabajador disfrutará de un determinado número de días de vacaciones en forma continua, sin que se puedan fraccionar dichos días.
- 5.- Para poder gozar de las vacaciones se tiene que cumplir con determinados requisitos que se establecen en la ley.
- 6.- Las vacaciones se establecen para poder lograr una restauración orgánica, así como la de poder realizar otras actividades diferentes a las que normalmente está habituado el trabajador.

c).- CONCEPTO LEGISLATIVO

En la legislación de nuestro país y específicamente en la Ley Federal del Trabajo no encontramos propiamente establecida alguna definición respecto de las vacaciones, sino que solo encontramos reconocido este derecho.

Esta institución se encuentra regulada en el mencionado ordenamiento y concretamente en los Artículos del 76 al 81, en los cuales se establece por ejemplo: Quiénes podrán disfrutar de este derecho, se señala un mínimo de días consecutivos para poder gozar de las vacaciones, la manera en que se podrá ir agumentando los días de descanso, además de que se establece un aspecto que consideramos que tiene mucha importancia en la actualidad y que es el establecimiento de la PRIMA VACACIONAL, entre otros aspectos.

d).- CONCEPTO DE LA O.I.T.

Este organismo internacional señala que "por vacación -- anual retribuida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días festivos, día de enfermedad, durante los cuales, cada año, llegando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración". (10)

e).- CONCEPTO QUE SE PROPONE

Después de haber estudiado las diferentes definiciones que aporta la doctrina acerca de las vacaciones, y tomando en cuenta éstas, nosotros proponemos el siguiente concepto: Las Vacaciones son el período de días consecutivos durante el -- cual el trabajador se abstiene de presentarse a laborar a la fuente de trabajo, sin dejar de recibir su salario que le corresponde normalmente, para poder gozar de este derecho se de- (10).- Ibidem.

be de haber cumplido previamente con determinados requisitos - legales, con la finalidad de que el organismo del trabajador - pueda recuperar las energías perdidas por la constante actividad a que se encuentra sometido diariamente y que trae como - consecuencia que su cuerpo llegue a un estado de fatiga y tensión, además de que tenga la posibilidad de poder llevar a cabo otras actividades a las que normalmente está habituado y -- pueda convivir con su familia, así como la de desarrollar planes recreativos, sociales, turísticos, culturales y deportivos.

## C A P I T U L O III

### EL PERIODO VACACIONAL EN EL DERECHO COMPARADO

#### a).- DERECHO EXTRANJERO

En la mayoría de los países se encuentra reconocidas y reguladas a las vacaciones como un derecho que debe de disfrutar todo trabajador, haciendo un breve análisis en relación a la forma en que se encuentra establecido este derecho podemos establecer semejanzas, diferencias y en algunos casos nuevas aportaciones en relación a la que prevalece en nuestro país.

ARGENTINA.- La duración de la licencia (así se le llama a las vacaciones en este país) es normalmente de 20 días, pero puede estar compuesto de un número menor de días si el trabajador en el año calendario no cubre las exigencias legales, en cuyo caso se le concede una vacación reducida, en la medida en que cumplió tales exigencias, también se establece el aumento de las vacaciones de acuerdo a la antigüedad se tiene derecho

al complemento de un día al cumplirse el quinto año. (11).

BRASIL.- En la llamada "Consolidación de Leyes de Trabajo" se concede el derecho a un período de vacaciones a todos los empleados, aún los rurales, después de un año de vigencia del contrato de trabajo. Las vacaciones se disfrutarán en el curso de los doce meses siguientes a la fecha en que el empleado hubiese obtenido el derecho a las mismas.

El trabajador tendrá derecho a las vacaciones en forma anual y proporcionalmente a los días trabajados durante el año:

15 días hábiles para los que estuvieran a disposición del empleador durante 12 meses; 11 días hábiles a los que estuvieran 200 días y más de 150.

Las vacaciones se conceden en un sólo período, salvo en casos excepcionales en que puedan fraccionarse en dos períodos, uno de los cuales no puede ser inferior a 7 días hábiles, fraccionamiento que no es aplicable a los menores de dieciocho años de edad o mayores de cincuenta. La elección de las épocas de vacaciones queda a cargo del patrón con la obligación de comunicarlo al interesado con 8 días de anticipación. En el caso de rescisión del contrato se pagará al empleado la remuneración correspondiente al período vacacional que por derecho hubiere adquirido.

(11).- Francisco de Ferrari.- Derecho del Trabajo.- Vol. 3.- Segunda Edición Actualizada.- Ediciones Depalma.- Buenos Aires 1977. Páginas 140-141.

COLOMBIA.- En el Código Sustantivo del Trabajo se encuentra establecido que la persona que trabaje durante un año continuo tiene derecho a 15 días, también continuos de vacaciones para el cómputo de estos días no se toma en cuenta los días domingos ni los días festivos, durante los días de vacaciones el trabajador recibe su remuneración habitual como si estuviera laborando normalmente, sin que se tenga derecho a otra prestación.

COSTA RICA.- En la legislación laboral de esta país se establece que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo será de dos semanas por cincuenta de trabajo continuo, no interrumpen la continuidad las licencias sin goce de sueldo, los demás descansos otorgados por las leyes, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni otra cosa análoga que no termine con éste.

La fecha para el goce de las vacaciones es fijada por el patrón pero debe hacerlo dentro de las 15 semanas posteriores al día en que se cumplan las 50 de trabajo continuo, el período de las vacaciones no podrá interrumpirse y sólo podrá ser fraccionado en casos de labores de índole especial que no permitan una ausencia más prolongada.

CHILE.- "Los empleados que han prestado servicios por más de un año tienen derecho anualmente, a un feriado (así se



llama en Chile al descanso vacacional) de 15 días hábiles, con derecho al sueldo íntegro.

Además todo empleado tiene derecho después de 10 años de trabajo, continuos o no, a un día más de descanso anual por cada 3 nuevos años trabajados.

El feriado es de 25 días hábiles, dentro de cada año, para los empleados de las provincias de Tarapacá, Antofogasta, - Atacama, Chilca, Aysén y Magallanes y para los empleados que - trabajan en empresas mineras, con exclusión de los que prestan sus servicios fuera de la provincia de donde están ubicados.

Los obreros con más de 15 años de servicios y con 60 años de edad o más, tienen derecho a un feriado mínimo de 25 días, más un día de feriado por cada año sobre los 15". (12).

ECUADOR.- "Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente, de un período ininterrumpido de 15 días de descanso incluidos los días no laborables, además, los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de 5 años en la misma empresa o al mismo patrono, tienen derecho a gozar adicionalmente - de un día de vacaciones por cada año de los años excedentes o recibir dinero, el duplo de la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Finalmente mencionaremos que los trabajadores menores de

(12).- Luis Aparicio Valdez.- Política Laboral en el Grupo Andino.- Editorial Universidad del Pacífico.- Lima Perú 1972.- Páginas 47 a la 51.

16 años tienen derecho a 20 días de vacaciones y los mayores - de 16 y menores de 18 años a 18 días de vacaciones anuales (13)

ESPARA.- Las vacaciones se encuentran reglamentadas en - la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajado-- res en su artículo 38, establece, que las vacaciones serán re- tribuidas, su duración en ningún caso podrá ser inferior a 23 días naturales, el período que abarca el disfrute de las mis-- mas se fijará de común acuerdo entre el empresario y el traba- jador o por los convenios colectivos, además establece que pa- ra los menores de 18 años y los mayores de 60 tendrán una dura- ción mínima de un mes. (14).

FRANCIA.- Brun y Gallard señalan reglas generales como di- rectrices en Francia. La primera se refiere a la duración le- gal de las vacaciones y que se calcula por meses laborados, a razón de un día y medio por cada mes, naturalmente que estando formado el período vacacional sólo de días laborables. La se- gunda regla se refiere a casos especiales en que se aumenta el período de vacaciones y que son:

La corta edad del trabajador, el mayor tiempo de servi- - cios, los cargos familiares existentes y los estatutos profe--

(13).- Ibídem.

(14).- Juan Antonio Sagardo Bengoechea.- Luis Enrique de la Villa Gil. El - Derecho del Trabajo en España.- Tomo II.- Editorial Instituto de Es- tudios Sociales.- Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social. Madrid 1981. Página 1519.

sionales particulares. Los dos primeros casos y el último están tratados en nuestra legislación, según lo vemos en el artículo 76 y el último en diversos ordenamientos como son las disposiciones relativas al trabajo aeronáutico, la Ley Federal de Trabajo de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión y otros más. Por lo que ve a las cargas familiares, se mira en Francia, con sumo interés, la situación familiar en sus repercusiones sobre el derecho social, por ejemplo el padre de familia (funcionario o agente de servicios públicos) tiene derecho a una vacación suplementaria de 3 días que puede tomar, dentro de los 15 días siguientes al nacimiento de cada hijo en su hogar.

La tercera regla se refiere a las ampliaciones del período de vacaciones, independientemente de la ley, y en gran parte contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, como ocurren en nuestro medio, siendo de advertirse que entre nosotros apareció un nuevo elemento que consiste en la obligación patronal de pagar, además del salario durante vacaciones una cantidad adicional por concepto de gastos. (15).

INGLATERRA.- La Factories Act 1961, en la única disposición legislativa que contiene una regulación expresa de las vacaciones anuales, al establecer que el empresario debe conceder a cualquier mujer o menor por él empleado el disfrute como tal

(15).- Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo.- Undécima Edición Editorial Porrúa, S.A.- México 1980.- Páginas 143-144.

vacación de los días de Navidad (Christmas Day), Viernes Santo (Good Friday), así como de los días señalados como festivos en Inglaterra y Gales por el Apéndice I de la Banking and Financial Dealige Act 1971. (16).

Los días considerados en la actualidad como Bank Holidays en Inglaterra son: Año Nuevo (New Year's day), Lunes de Pascua (Easter Monday), el último lunes de mayo (Spring Holiday), el último lunes de agosto (Late Summer Holiday, o August Bank Holiday), el 26 de diciembre, -si es domingo se traslada al 27- (Boxing Day). (17).

JAPON.- En la llamada "Labor Standars Law" se encuentra establecido como principio básico, la garantía de las condiciones laborables que satisfacen las necesidades de un trabajador para llevar una vida digna del ser humano. Esta Ley estipula las horas de trabajo, los días feriados pagados, seguridad, salud, protección de la mujer y de los trabajadores menores así como otras normas de prevención que de modo general no son inferiores a las de otros países del mundo.

Las empresas japonesas prestan mayores consideraciones al obrero y a su familia en comparación con la que se otorga por las empresas occidentales. "En Japón a los trabajadores se --

(16).- Jesús M. Galia Moreno.- El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés. Editorial Bosch, Casa Editorial, S.A.- Barcelona 1978. Página 199.

(17).- Ibidem.

les conceden vacaciones en forma muy peculiar: por departamentos de empresa, para lograr una mayor integración; un año se les envía a la montaña y al año siguiente a la playa". (18).

En este país el patrón otorga 6 días de vacaciones con el pago consecutivo o por separado a los trabajadores que hayan sido empleados continuamente por un año y un presente de 8% - además por los días trabajados, también se establece que los trabajadores podrán solicitar sus vacaciones en la estación - del año que lo deseen pudiéndolo cambiar si así lo solicita el patrón, asimismo se podrá ir aumentando los días de vacaciones pagadas las cuales irán aumentando 1 día por año continuo trabajando siempre y cuando los trabajadores hayan trabajado continuamente por 2 años o más. Por otra parte se establece un máximo de días de vacaciones pagadas y es el de 20 días ya que si se excede de este período el patrón no tiene obligación de pagarlas.

PERU.- Los empleados y los obreros gozan, anualmente de 30 días consecutivos de descanso percibiendo el haber correspondiente a estos treinta días, el haber vacacional se calcula sobre la base de la remuneración vigente en la época del descanso.

URUGUAY.- En este país se reconoce en favor de todo trabajador una licencia anual remunerada de 20 días, para tener

(18).- Baltasar Cavazos Flores.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Quinceava Edición.- Editorial Trillas.- México, 1984.- Página 152.

derecho a adquirir las vacaciones debe de haber laborado un año civil y no después de un año consecutivo de trabajo, si el asalariado no completa en el año el número de meses, quincenas o semanas exigidas por la Ley, el patrón está obligado a otorgar una licencia inferior a lo común y proporcional al tiempo trabajado.

VENEZUELA.- En la ley de trabajo se señala que los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones remuneradas consistentes en 15 días hábiles por cada año de servicios interrumpidos.

REPUBLICA POPULAR DE CHINA.- "Los trabajadores no tienen vacaciones. Tampoco las desean. Unicamente descansan 3 días al año: el primero de enero, el primero de mayo y el primero de octubre". (19).

U.R.S.S.- El derecho a las vacaciones anuales pagadas se encuentra reconocido en el Capítulo 7, artículo 41 de la Constitución de esta país pero no establece la manera en que deberán de disfrutarse, ni en que tiempo.

Es importante señalar el estudio comparativo que llevó a cabo la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las Vacaciones Anuales Pagadas, en este estudio se abordaron entre otros aspectos la duración de las Vacaciones, tema que a continuación abordaremos:

(19).- Ibidem.

La duración de las vacaciones puede ser estudiada desde - dos puntos de vista:

- a) Disposiciones que fijan un número mínimo de días de vacaciones anuales y
  - b) Disposiciones en virtud de las cuales se amplía la duración de las vacaciones.
- a).- Disposiciones que fijan un número mínimo de días de vacaciones. En el año de 1936 la Conferencia decidió que la duración mínima de las vacaciones debería de ser de seis días laborables, estableciendo dicha disposición en el - Convenio número 52 Artículo Segundo. Esta disposición va ría entre cuatro días y un mes de vacaciones de acuerdo - al estudio que se llevó a cabo en varios países.

#### DURACION MINIMA DE LAS VACACIONES

Cuatro días: Portugal

Cinco días: Malasia (Estados Malayos) (tiendas, etc.)

Seis días laborables, siete días o una semana: Canadá (legisla-  
ción Federal y cuatro provincias). China (algunas fábricas).

Chipre (algunos contratos colectivos). Estados Unidos (contra-  
tos colectivos). Grecia (obreros), Japón. Malasia (Singapur),  
México. Nigeria (ciertas actividades), Ruanda, Suiza (en algu-  
nos cantones, mayoría de contratos colectivos). Tailandia, --  
Tangañica y Uganda.

Siete días laborables: España

Ocho días laborables: Luxemburgo (trabajadores manuales)

Diez días: Argentina, Birmania, Etiopía y Pakistán (fábricas),

Somalia (ex territorio bajo tutela) (trabajadores manuales)

Nueve días laborables: Sierra Leona (algunas explotaciones -- agrícolas)

Doce días laborables. Catorce días o dos semanas: Albania, - República Arabe Unida. Austria, Bélgica, Bielorrusia. Canadá (cinco provincias), Ceilán (comercio y algunos oficios), Congo (Leopoldville). Costa Rica, Checoslovaquia, Chile. Chipre -- (algunos contratos colectivos). República Dominicana. España (reglamentaciones de trabajo). Ghana (administración pública). Grecia (empleados), Haití, Hungría, India (con arreglo a la ma yor parte de los textos legales), Irak, Irán, Irlanda, Israel, Italia (contratos colectivos) Kenia, Kuwait. Liberia. Nigeria (ciertas actividades). Nueva Zelandia. Pakistán (comercio, -- etc.) Polonia (trabajadores manuales). Portugal (provincias de ultramar). Reino Unido (reglamentos de ley y colectivos). Rumania, República Arabe Siria, Somalia (ex territorio bajo tute la) (trabajadores no manuales). República Sudafricana Túnez, - Turquía, Ucrania. U.R.S.S. y Viet Nam.

Catorce días laborables: Bulgaria y Yugoslavia

Quince días laborables o dos semanas más tres días: República Federal de Alemania. Colombia, Filipinas (sector público y algunos contratos colectivos), Luxemburgo (trabajadores no manua les) y Países Bajos (contratos colectivos).



Dieciocho días laborables o tres semanas: Alto Volta, Australia, Camerú, Ceilán (ciertas actividades), República Centroafricana, Congo (Brazzaville), Costa de Marfil, Chad, Bahomey, Dinamarca, Finlandia, Francia, Gabón Guinea, Islandia, República Malgache, Malí, Marruecos, Mauritania, Niger, Noruega, Senegal, Suiza (algunos cantones) y Togo.

Veinte días laborables: Brasil y Uruguay.

Veinticuatro días laborables, cuatro semanas o un mes: Cuba, Nicaragua, Perú, Polonia (trabajadores no manuales) y Suecia - (1965).

De la enumeración anteriormente hecha se puede establecer que la duración mínima normal de las vacaciones, es actualmente en la mayoría de los Estados de dos a cuatro semanas. En 1935 cuando se adoptó el Convenio número 52, tres de los doce Estados con legislación sobre vacaciones aplicaban a los trabajadores manuales unas vacaciones mínimas de cuatro días, seis concedían una semana de vacaciones y tres fijaban dos semanas de vacaciones.

En la actualidad de los 92 Estados estudiados únicamente 23 tienen una vacación mínima menor de dos semanas, 41 países cuentan con vacaciones de 12 a 15 días laborables y 27 países han fijado una vacación mínima de tres a cuatro semanas. Debe subrayarse que esta información se refiere al tiempo mínimo de vacaciones y que de hecho la duración de tales vacaciones es frecuentemente mayor para un considerable número de trabajadores.

Esta modificación en la orientación general de las disposiciones sobre vacaciones mínima es el resultado no sólo del aumento del número de países que han adoptado medidas sobre el particular, sino también del hecho de que muchos países donde ya se habían adoptado han extendido considerablemente el campo de aplicación de tales medidas. Por ejemplo que la O.I.T. hizo en 1935 en la época de la adopción del Convenio número 52, indicaba en Suecia una vacación anual para los trabajadores manuales de cuatro días laborables, mientras que en este país una ley reciente prevé la introducción en 1965 de una vacación de cuatro semanas para todos los trabajadores. Otros ejemplos de medidas legislativas recientes adoptadas desde 1955, que disponen la concesión de vacaciones más favorables pueden encontrarse en la República Federal de Alemania, República Arabe Unida, Bélgica, Brasil, Bulgaria, Finlandia, Francia, Gabón, Irak, Marruecos, Nigeria, Perú, Senegal, Suiza, Uruguay, etc.

Además, cierto número de países han indicado que se estudian o se han sometido al parlamento nuevas disposiciones para introducir un mínimo de vacaciones anuales legales (Filipinas, Islas Gilbert y Ellice, Granada, Países Bajos y Suiza), para prolongar la duración de la vacación anual (Bielorrusia y Portugal) o para elevar las normas correspondientes o revisar la legislación general sobre vacaciones (Costa Rica, Checoslovaquia, China, Etiopía, Fidji, Luxemburgo, China, Malasia y Turquía).

A pesar del rápido progreso cumplido en los pasados decenios nada indica que la tendencia hacia vacaciones más prolongadas han alcanzado su máximo. Cuando se examine por la Conferencia la cuestión de la revisión de las normas existentes en materia de dos semanas ya fue reconocido diez años atrás como un objetivo práctico de política internacional cuando se incorporó en la recomendación sobre las vacaciones pagadas, 1954 y que desde entonces se han realizado progresos en gran número de países con respecto a las vacaciones anuales.

b).- Disposiciones en virtud de las cuales se amplía la duración de las vacaciones.

Quizá se piense que con la evolución favorable a las vacaciones mínimas de tres semanas o más podrían tender a desaparecer las disposiciones especiales que conceden vacaciones más amplias a ciertas categorías de trabajadores. En realidad, esto de ninguna manera es siempre así. Se verá que incluso en los países donde los trabajadores en general disfrutan de vacaciones largas, todavía se piensa que por una serie de razones, las necesidades mínimas de los trabajadores en materia de vacaciones son distintas según el caso, y que tales necesidades deben satisfacerse con disposiciones que establezcan una ampliación de vacaciones. Así, en muchos países se prescriben vacaciones más prolongadas por el tiempo de servicio, mayores vacaciones para los jóvenes trabajadores y ampliación de vacaciones en virtud del carácter insalubre o penoso del trabajo, por

motivos familiares, para los trabajadores de mayor edad, etc.

El caso más usual de concesión de vacaciones prolongadas es el de los trabajadores que han permanecido cierto número de años en el mismo empleo. El Convenio de 1936 especifica que - la duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar con la duración del servicio (párrafo 5 del Artículo 2 del -- Convenio número 52), y al Recomendación correspondiente de - 1936 indica que sería conveniente que este aumento "comenzara lo antes posible y se realizara por etapas regulares, con obje - to de alcanzar un mínimo determinado al cabo de cierto número de años, por ejemplo, doce días laborables a los siete años de servicio" párrafo 3 de la Recomendación número 47.

En algunos países la legislación sobre vacaciones establece una escala de aumentos por duración del servicio. Con frecuencia declaran los gobiernos que el aumento de vacaciones pa - ra los trabajadores con muchos años de servicio establece por medio de contratos colectivos, aunque la duración de las vaca - ciones básicas se fije por ley, como en la República Federal - de Alemania, Estados Unidos, Italia, Malasia y Reino Unido. - También debe señalarse que la aplicación de las vacaciones por el tiempo de servicio quedó garantizado a veces por decisión - de un organismo paritario, como ocurre en Bélgica.

El cuadro siguiente da algunos ejemplos de las disposicio - nes que aumentan la duración de las vacaciones por duración -- del servicio.

AMPLIACION DE LAS VACACIONES POR TIEMPO DE SERVICIO

PAISES	VACACIONES BASICAS EN DIAS LABORABLES	PRIMERA AMPLIACION DESPUES DE (AÑOS)	ULTIMA AMPLIACION DESPUES DE (AÑOS)	TOTAL DESPUES DE LA ULTIMA AMPLIACION -- (EN DIAS LABORABLES)
República Árabe Unida .....	14*	10	10	21*
Argentina .....	10*	5	5	15*
Austria (trabajadores manuales)	12	5	15	24
Bélgica <sup>2</sup> .....	12	—	—	18
Bulgaria .....	14	10	15	18
Camerún .....	18	20	30	24
Congo (Brazzaville)	18	20	30	24
Checoslovaquia ...	2 semanas	5	15	4 semanas
Estados Unidos ...	1 semana	5	25	4 semanas
Finlandia .....	18	10	10	24
Francia .....	18	20	30	24
Grecia .....	6-12	4	—	12-26
Hungría .....	12	2	24	24
Israel <sup>2</sup> .....	14*	—	—	18
Japón .....	6*	5	—	20*
Luxemburgo (trabajadores manuales)	8	4	6	18
Malasia (Estados Malayos) .....	14*	—	—	28*
Marruecos .....	18	6	5	—
México .....	6	2	7	12
Niger .....	18	20	30	24
Nueva Zelanda <sup>2</sup> ..	2 semanas	3-15	—	3 semanas
Polonia (trabajadores manuales)	12	3	10	1 mes
Portugal .....	4	3	5	12
Túnez .....	12	5	30	18
Turquía .....	12	5	15	24
U.R.S.S. 2 .....	12	2	—	15
Uruguay .....	20	7	—	—
Viet-Nam .....	12	5	30	18
Yugoslavia .....	14	5	25	30

1 Las cifras relativas a días ordinarios llevan un asterisco. 2 Ampliación concedida por contrato colectivo, organismo paritario, etc. 3 Ampliación en algunas industrias. 4 Un día laborable cada seis meses. 5 Un día por año. 6 Un día y medio laborables cada cinco años. 7 Un día cada cuatro años.

El cuadro anterior muestra la gran diversidad de las disposiciones nacionales que reglamentan el aumento progresivo de las vacaciones, diversidad que parece reflejar una posición -- completamente diferente con respecto al propósito perseguido -- al establecer tales aumentos. Así debe distinguirse claramente entre aquellos países donde el aumento por empezar muy pronto y aumentar al doble o más del doble la duración de las vacaciones, constituye una parte fundamental en el sistema de vacaciones con efectos probables sobre muchos trabajadores y aquellos otros países donde los aumentos sólo se conceden después de un largo período de servicio y puede considerarse como una recompensa por la lealtad al patrón o a la empresa. Los ejemplos extremos de esta clasificación se encuentran, por una parte en Estados Unidos, donde la estructura usual de las vacaciones consiste en la vacación básica de una semana, aumentado a dos semanas a los cinco años y a cuatro semanas en 25 años; en Portugal donde las vacaciones se triplican en cinco años; en Grecia, donde las vacaciones pueden doblar en tres años; en Japón, Luxemburgo y México, donde las vacaciones aumentan al doble o todavía más en siete años, o en Polonia, donde llegan al doble en diez años y por otra parte en Francia y en países como Gabón o Níger, donde las vacaciones básicas de dieciocho -- días laborables permanecen fijas durante los primeros veinte -- años de servicio y aumentan en un tercio cuando el trabajador ha estado empleado 30 años en la misma empresa.

El cuadro muestra también que el aumento obligatorio de las vacaciones por la duración del servicio no es mayor en los países con una vacación básica inferior y que muchos Estados -- que obligan a ampliar las vacaciones tienen ya una vacación mínima legal de tres semanas o incluso mayor. Un aspecto interesante que muestra el cuadro, es que la primera ampliación de las vacaciones puede ocurrir en cualquier momento entre el primer año y medio y los primeros veinte años de servicio y que la última ampliación concedida puede situarse después de cinco -- años en el mismo empleo o después de 30 años. El ritmo de aumento de las vacaciones muestra la misma diversidad, en ocasiones, las vacaciones se amplían a cortos intervalos de seis meses o un año, pero también pueden ampliarse por intervalos de cinco años.

De la información disponible no se deduce siempre con claridad como debe calcularse el período de servicios que da derecho a una ampliación de las vacaciones.

La legislación puede especificar que las vacaciones deben ampliarse después de determinado número de años de servicio o empleo ininterrumpido en la misma empresa .

En conclusión, puede afirmarse que la concesión de vacaciones más prolongadas para los trabajadores con largo tiempo de servicio, y su aplicación tan temprana como sea posible, -- constituye un elemento necesario e importante de las disposicio

nes sobre vacaciones allí donde la vacación mínima es corta, -  
como en el caso de un reducido número de los países estudiados.

Por otra parte, cuando la vacación básica es de duración  
razonable (por ejemplo, de tres semanas) aparece que las vaca-  
ciones adicionales concedidas después de cierto número de años  
de servicio pierden su carácter fundamental y pueden conside- -  
rarse más bien como una señal de aprecio por los servicios - -  
prestados y un estímulo a la lealtad para con la empresa.

Vacaciones de mayor duración para jóvenes trabajadores. -

Por razones obvias, basadas en la necesidad de garantizar  
una protección especial a los jóvenes trabajadores se ha esta-  
blecido un mayor número de días de vacaciones. El convenio de  
1936 establece que las personas menores de dieciseis años, in-  
cluidos los aprendices, tendrán derecho a vacaciones anuales -  
pagadas de doce días laborables por lo menos (párrafo 2 del ar-  
tículo 2 del Convenio número 52) y la recomendación de 1936 in  
dica que deberían concederse vacaciones de mayor duración a -  
los menores de dieciocho años (párrafo 5 de la Recomendación -  
número 47).

El siguiente cuadro resume las disposiciones legislativas  
promulgadas en diferentes países para asegurar vacaciones de -  
mayor duración a los jóvenes trabajadores.



AMPLIACION DE LAS VACACIONES PARA LOS JOVENES TRABAJADORES

PAISES	Vacación básica (en días laborables)	Vacación para los jóvenes - trabajadores (en días labo- rables)	Para jóvenes trabajadores de menos de (años)
Albania .....	12	24	16
República Federal de Alemania .....	15	24	18
Argentina .....	10*	15*	18
Austria .....	12	24	16
Bélgica .....	12	18	18
Birmania .....	10*	14*	15
República Centroafricana	18	24	16
Costa de Marfil .....	18	24	16
Checoslovaquia .....	2 semanas	3 semanas	18
España .....	7*	20*	17 (hembras) 20 (varones)
Francia .....	18	24	16
Grecia .....	6-12	12	16
Hungría .....	12	24	16
India .....	12	18	16
India .....	12	16	15
Israel .....	14*	16*	18
Marruecos .....	18	30*	18
México .....	6	18	16
Níger .....	18	24	16
Polonia .....	12 u semanas	10*	15
Rumania .....	12	18	18
Túnez .....	12	24	18
Túnez .....	12	18	21
Turquía .....	12*	18*	18
U.R.S.S. ....	12	1 mes	18
U.R.S.S. ....	12	21	16
Yugoslavia .....	14	19	17
Yugoslavia .....	14	17	18

Las cifras relativas a días ordinarios llevan un asterisco

Desde luego, los jóvenes trabajadores de muchos países no mencionados en el cuadro anterior tienen derecho a vacaciones iguales o mayores simplemente porque las vacaciones mínimas generales para todos los trabajadores son muy prolongadas en el respectivo país. También puede ocurrir que sea menos necesario esta protección adicional a causa de la elevada edad mínima de admisión al empleo.

A diferencia de lo que ocurre con la ampliación de vacaciones por la duración de servicio, frecuentemente reglamentada por contratos colectivos, la mayor duración de las vacaciones para los jóvenes trabajadores en raras ocasiones parece reglamentarse por procedimientos de carácter privado. Esto puede resultar en vacaciones inusualmente cortas para los jóvenes trabajadores que ingresan en el mercado del empleo, como - en Estados Unidos, donde normalmente obtendrían sólo una semana de vacaciones, situación compensada en este caso particular por el hecho de que la edad mínima de admisión al empleo o la edad hasta la cual es obligatoria la asistencia a la escuela - es de dieciseis, diecisiete o dieciocho años en la mayoría de los Estados constitutivos.

La ausencia de medidas sobre vacaciones de mayor duración para los jóvenes trabajadores puede basarse en criterio de que no está justificado ampliar la duración de sus vacaciones. Por ejemplo en Canadá ningún texto federal o provincial establece vacaciones mayores para los jóvenes trabajadores. En las mis-

mas disposiciones sobre vacaciones se refleja a veces un criterio similar.

Un sistema de interés que quizá facilite la introducción en algunos países de vacaciones de mayor duración para los jóvenes trabajadores es el sistema vigente en Bélgica. En este país, un porcentaje determinado de todas las sumas pagadas a la caja de vacaciones se ingresa en una cuenta especial para hacer frente al costo adicional de las vacaciones de mayor duración que se concedan a los jóvenes trabajadores, asegurando así el costo de las vacaciones suplementarias.

Debe señalarse que, a pesar de la tendencia general a elevar la duración mínima de las vacaciones para los trabajadores y de la tendencia a elevar la edad mínima de admisión en el empleo, todavía hay cierto número de países en donde jóvenes trabajadores de menos de 18 años únicamente tienen derecho a dos semanas de vacaciones anuales o a vacaciones más cortas. Es cierto que en algunos de estos casos las necesidades específicas de los trabajadores jóvenes, en cuanto a su fácil transición de la escuela al empleo durante el período de desarrollo físico y mental, quedan satisfechos por medidas que aseguran; por ejemplo jornadas de trabajo reducidas a la prohibición del empleo en ciertas profesiones. Sin embargo, no parece que estas medidas puedan eliminar la necesidad de vacaciones más prolongadas, necesidad que puede sentirse más especialmente a causa de los métodos de producción modernos de carácter más inten-

so, y por la formación especial que los jóvenes trabajadores -  
precisan cada vez más en los primeros años del empleo. Otro -  
aspecto del derecho a vacaciones de los jóvenes trabajadores -  
que debe tenerse presente es que esta cuestión en muy pocas -  
ocasiones se reglamenta por medios propios de la iniciativa -  
privada, a diferencia de lo que ocurre con las vacaciones de -  
mayor duración por tiempo de servicio.

#### AUMENTO DE LAS VACACIONES POR OTROS FACTORES

Entre los factores que se consideran justificativos de va  
caciones de mayor duración, uno de los más frecuentes es el em  
pleo en trabajos peligrosos o exigentes, cuyas condiciones son  
tales que el bienestar físico y mental de los trabajadores re-  
quiere un período de descanso más prolongado. Varían conside-  
rablemente las prácticas nacionales en lo que respecta a la du  
ración de las vacaciones suplementarias concedidas, e incluso  
con respecto a los medios de aplicación, pro ejemplo en Bulga-  
ria pueden concederse hasta 22 días laborables adicionales a -  
las personas ocupadas en trabajos peligrosos o insalubres y -  
hasta 48 días a las tripulaciones de vuelo. En Checoslovaquia  
se concede un mes adicional de vacaciones después de un año de  
trabajo subterráneo y las personas empleadas en profesiones pe  
ligrosas o insalubres se benefician de otras ventajas. En Gre  
cia las vacaciones no pueden ser inferiores a 12 días labora -  
bles en ciertas ocupaciones, como trabajos de imprenta, blan-

queado y tintorería, trabajos del vidrio, carga y descarga de mercancías y servicio contra incendios. En Hungría se dan hasta 12 días de vacaciones adicional a las personas empleadas en el tratamiento en caliente en las fundiciones de metales, a los constructores de altos hornos y a los trabajadores en labores subterráneas de las minas. En India los mineros en labores subterráneas tienen derecho a vacaciones después de un período de trabajo más corto (190 días en lugar de 240). En Israel se concede una vacación de 21 días para ciertas profesiones en fundiciones, fábricas de vidrio, etc. y una vacación de 42 días al personal médico en los hospitales y a los operarios de rayos X. En Polonia y Rumanía deben concederse vacaciones de hasta 12 días laborables adicionales en profesiones insalubres o penosas expresamente determinadas. En la U.R.S.S., se concede una vacación especial de 6 a 36 días en caso de trabajo insalubre y una vacación especial de 24 días laborables después de 11 meses de empleo en la industria de la madera. En el Reino Unido los contratos colectivos prevén en ocasiones la concesión de vacaciones adicionales a ciertas categorías de trabajadores, como por ejemplo 18 días de vacaciones a los trabajadores de la siderurgia.

Otra ampliación especial de las vacaciones es la concedida por motivos familiares, que al satisfacer las necesidades indiscutibles que surgen en algunos casos, permiten al trabajador utilizar sus vacaciones para su fin específico: el descanso.

so y la recuperación. Por ejemplo, las madres que trabajan - pueden tener derecho a uno o dos días adicionales de vacacio-- nes por cada hijo o cargo y pueden prescribirse algunos días - de vacación en caso de nacimiento, muerte o matrimonio en la - familia. En ocasiones se conceden vacaciones de mayor duración a los trabajadores que han alcanzado cierta edad. Estas ampliaciones pueden concederse cuando el trabajador alcanza 35 ó 50 años de edad, o cuando ha alcanzado una edad determinada y - completado determinado número de años de servicio. Diversas otras razones se consideran como justificativas de una ampliación de las vacaciones. Por ejemplo, es frecuente la conce-- sión de vacaciones más prolongadas a causa de condiciones cli-- máticas difíciles o penosas. En algunos casos se prevenen vacaciones de mayor duración para los trabajadores que prestan servicio durante períodos prolongados o en trabajos por equipo. - Algunas categorías de trabajadores no manuales tienen derecho en ocasiones a vacaciones pagadas de mayor duración; esto puede deberse a la naturaleza de su trabajo en casos tales como - los maestros o el personal universitario o puede ser el resultado de medidas especiales, como en el caso de los investigadores, periodistas, directores de periódicos o personas ocupadas en trabajos artísticos y de creación. Una vacación pagada adicional que varía entre 10 días y cuatro meses se concede en - ocasiones a los trabajadores que siguen cursos y se preparan - para exámenes. En algunos casos se prolongan las vacaciones - según se aumenta en remuneración o categoría o en razón de reses

ponsabilidades mayores. A veces se concede una vacación pagada adicional como incentivo a la producción por ejemplo, para los trabajadores con un historial sobresaliente en materia de emulación socialista.

En conclusión, parece que existe una clara tendencia a --prever vacaciones de mayor duración para las personas empleadas en trabajos peligrosos o que requieran gran atención y que muchos otros factores se consideraran justificativos de una ampliación de vacaciones. En otros factores incluyen los motivos familiares, las necesidades de los trabajadores de edad, las condiciones climáticas, el trabajo en equipo o por períodos prolongados, la asistencia a cursos docentes y a exámenes, el desempeño de puestos de responsabilidad, etc. Sin embargo, la misma variedad de los factores que en algunos grupos de países se reconocen como justificativos de la ampliación de las vacaciones y también la cuantía de las vacaciones anuales concedidas hacen extremadamente difícil establecer cualquier tipo de norma común efectiva o ir más allá del simple reconocimiento de que conviene prever la ampliación de las vacaciones en ciertos casos que deben determinarse con mayor precisión en cada país.

#### b).- CONTRATOS COLECTIVOS EN MEXICO

Antes de abordar el tema de como se encuentra regulado el Período Vacacional en algunos Contratos Colectivos que existen

en nuestro país, haremos referencia en forma breve a lo que co  
noce como Contrato Colectivo de Trabajo y la manera en que se  
encuentra integrado.

La definición de Contrato Colectivo de Trabajo la encon--  
tramos establecida en la legislación laboral de nuestro país -  
en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que señala --  
"Contrato Colectivo de Trabajo en el convenio celebrado entre  
uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patro--  
nes, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de esta  
blecer las condiciones según las cuales debe prestarse el tra--  
bajo en una o más empresas o establecimientos".

Para el maestro Mario de la Cueva "El Contrato Colectivo  
es el capital del derecho Colectivo del Trabajo, el recipiente  
en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo  
que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo  
que son, a su vez, la esencia de lo que repetidamente hemos  
denominado la finalidad inmediata del derecho del trabajo y -  
del movimiento obrero. Y es también en un mundo democrático -  
el medio más eficaz y el que de verdad llena la misión suprema  
de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales  
en beneficio de los trabajadores....." (20).

Es importante señalar que el Contrato Colectivo se encuentra  
integrado por tres elementos que son: La Envoitura, el Ele

(20).- Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Novena  
Edición Actualizada por Urbano Farías.- Tomo I Editorial Porrúa. --  
S.A., México 1984.- Página 380.



mento Normativo y el Elemento Obligatorio.

La envoltura se integra de cláusulas relativas al nacimiento, a su duración, revisión y terminación. El elemento normativo se compone de cláusulas en las cuales de una manera específica se establece las condiciones en que se tendrá que desarrollar el trabajo en determinada fuente de trabajo, como puede ser la jornada de trabajo, salario, descanso, vacaciones, derechos de antigüedad, fondo de ahorro, entre otros aspectos.

El elemento obligatorio se encuentra integrado por las cláusulas de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y el reglamento interior de trabajo.

Una vez que hemos hecho mención brevemente de lo que es el contrato colectivo de trabajo y de los elementos que lo integran, analizaremos algunos contratos colectivos de trabajo en relación a la forma en que regulan al período vacacional.

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el sindicato nacional de empleados y trabajadores de azúcar, S.A. y la empresa azúcar, S.A. de C.V. se encuentra reconocido el período vacacional en el capítulo III en las cláusulas 34 y 35, se establece que para tener derecho a vacaciones se tendrá que haber cumplido un año de servicios y se establece la siguiente tabla:

a).- De más de 1 a 10 años de servicio, 20 días laborables

b).-De más de 10 a 15 años de servicio, 25 días laborables

c).-De 15 años de servicios en adelante,30 días laborables

Para los trabajadores de planta temporal (que son aquellos que realizan actividades por tiempo determinado, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar no pudiendo exceder este tipo de contrato el tiempo de duración de la zafra; si el vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, adquirirá la planta permanente) las vacaciones serán otorgadas proporcionalmente al número de días trabajados al año.

Los trabajadores deberán de hacer uso de sus vacaciones anuales dentro de los seis meses siguientes al vencimiento del año de servicios, no podrán compensarse con alguna remuneración ni serán acumulables las vacaciones, también se establece que en el mes de enero de cada año se fijarán las fechas en que los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones, en forma tal que no interrumpan las labores.

Por otra parte se establece que todo trabajador tendrá de derecho a recibir por concepto de Prima Vacacional un 50% de sueldo correspondiente al número total de días laborables a que tengan derecho.

En petróleos mexicanos, las vacaciones se encuentran reconocidas de la cláusula 152 a la 158 del contrato colectivo de trabajo.

En este contrato se establece que los trabajadores que --  
tengan laborando de uno a nueve años de servicio tendrán dere-  
cho a 21 días laborables de vacaciones y los que hayan cumpli-  
do diez años o más, tendrán derecho a 30 días laborables por --  
el mismo concepto. Durante las vacaciones el trabajador dis-  
frutará su salario normal, además y por el mismo período reci-  
birá una cantidad equivalente a un 100% sobre la cantidad que  
haya recibido, más la cuota fija de \$60.00 (sesenta pesos) día  
ríos de fondo de ahorro, la cantidad que resulte de lo antes  
señalado causará un impuesto el cual tendrá que ser pagado con  
forme a lo establecido en la ley del impuesto sobre la renta.

Para fijar las fechas en que el trabajador pueda disfru-  
tar de sus vacaciones será acordada entre el sindicato y el pa-  
trón.

Las vacaciones no podrán ser acumulables, ni podrán compe-  
narse con alguna gratificación, salvo en el caso de termina-  
ción o rescisión del contrato. Aún cuando el trabajador haya  
tenido interrupciones y éstas no excedan de 90 días al año ten-  
drá derecho a sus vacaciones, en caso de que se exceda de es-  
tos 90 días, las vacaciones se concederán en forma proporcio-  
nal a los días en que el trabajador hubiera percibido salario.

Se establece también que si un trabajador durante el perío-  
do en el cual se encuentra disfrutando de sus vacaciones sufre  
algún accidente o enfermedad no profesional, dicho período que

da suspendido y empezará nuevamente a contar una vez que haya sanado.

Contrato colectivo de trabajo celebrado entre teléfonos - de México, S.A. de C.V. y el sindicato de telefonistas de la - república mexicana.

Los trabajadores disfrutarán de Vacaciones Anuales Pagadas de acuerdo con la siguiente tabla:

- a).- De 1 a 2 años de servicio, 11 días.
- b).- De 3 a 5 años de servicio, 13 días.
- c).- De 6 a 10 años de servicio, 16 días.
- d).- De 11 a 15 años de servicio, 21 días.
- e).- De 16 a 20 años de servicio, 26 días.
- f).- De 21 años de servicio en adelante 31 días

No se contarán como vacaciones aquellos días que sean señalados como festivos ni los días de descanso semanal. Por -- conceptos de vacaciones, la empresa otorgará un equivalente a 120% sobre los salarios que correspondan durante las vacaciones, además de un sábado y un domingo por cada 5 días de la siguiente manera:

Por 11 días, dos sábados y dos domingos.

Por 13 días, dos sábados y dos domingos.

Por 16 días, tres sábados y tres domingos.

Por 26 días, cinco sábados y cinco domingos.

Por 31 días, seis sábados y seis domingos.

La fecha en que deberán de disfrutar los trabajadores sus vacaciones será fijada de común acuerdo entre la empresa y los representantes sindicales. Si el trabajador se encuentra enfermo en la fecha en que deba comenzar su período de vacaciones o se enfermara durante las mismas, empezarán o se suspenderá el cómputo hasta que se encuentre recuperado.

Será optativo que los trabajadores disfruten en un sólo período o en dos períodos de igual duración aproximadamente sus vacaciones, siempre y cuando no perjudiquen las necesidades del trabajo o al programa anual de vacaciones.

En el Sindicato Mexicano de Electricistas y la Empresa Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus Asociadas, se encuentra reconocido el derecho a las vacaciones en la cláusula número 61 del contrato colectivo de trabajo celebrado entre dicha empresa y el sindicato antes mencionado.

La cláusula 61 se encuentra dividida en siete fracciones:

En la Fracción Primera se establece el número de días de vacaciones que tendrá el trabajador de acuerdo con la siguiente tabla:

Más de seis meses, 6 días de vacaciones,

Un año seis meses, 9 días de vacaciones,

Dos años seis meses, 10 días de vacaciones,

Tres años seis meses, 12 días de vacaciones,

Cinco años, 14 días de vacaciones,

Ocho años, 15 días de vacaciones,

Diez años, 16 días de vacaciones,

Doce años seis meses, 18 días de vacaciones,

Dieciseis años seis meses, 24 días de vacaciones,

Veintiun años, 30 días de vacaciones

Veinticinco años seis meses, 45 días.

Aquellos trabajadores que tengan laborando un tiempo inferior a seis meses, tendrán derecho a vacaciones en forma proporcional a los meses trabajados en el año y aquellos trabajadores que sean menores de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones no menor de dieciocho días.

Fracción Segunda.- El tiempo de servicios es el que tuviere el trabajador por meses cumplidos hasta el treinta y uno de diciembre del año independiente de que tomen sus vacaciones antes de dicho día.

Se exceptúa el caso de trabajadores que cumplen sus primeros seis meses de servicios en el período comprendido entre el primero de julio y el treinta y uno de diciembre del año, en este caso los trabajadores tendrán derecho a gozar sus seis -- días de vacaciones correspondientes al año de que se trate, -- con posterioridad a la fecha en que cumplan el tiempo de servi cios antes mencionado.

Fracción Tercera.- Las fechas en las cuales podrán gozar de sus vacaciones los trabajadores, serán señaladas por las - partes de común acuerdo durante el mes de enero, fijando la semana dentro de la cual deberá quedar comprendido el día en que darán principio.

Aquellos trabajadores que al mismo tiempo son estudiantes, tienen la posibilidad de que el período de vacaciones al que - tienen derecho, lo puedan tener en las fechas en que tuvieran exámenes en su escuela, previa presentación del calendario de exámenes autorizados por la dirección de la escuela correspon diente y sin que constituya algún perjuicio a sus labores o a la buena prestación de servicio al público. Todo trabajador - que tenga derecho a más de seis días laborables podrá pedir - que su período de vacaciones se le pueda fraccionar siempre y cuando goce de cinco días en forma consecutiva de vacaciones y los demás días en no más de tres períodos y no menores de tres días cada uno de ellos. Existe la posibilidad de que si algún trabajador labora en algún día no laborable establecido en es-

te mismo contrato tendrá derecho a un día más de vacaciones, - en los casos de que el trabajador no pueda laborar por alguna causa de orden familiar podrá pedir que dicho día que faltó le sea descontado de los días que le correspondan de vacaciones.

Fracción Cuarta.- Días Inutilizados son aquellos días del período de vacaciones en los cuales el trabajador sufre algún accidente o enfermedad que lo incapacita para seguir disfrutando de sus vacaciones siempre y cuando sea comprobado por el interesado, también tendrán derecho a que se les reponga su período vacacional a los trabajadores que se encuentren comisionados en la revisión del contrato colectivo de trabajo o en asuntos de carácter colectivo.

Fracción Quinta.- Días que se Descuentan. Se descontarán los días que hubiere faltado el trabajador con goce de salario a cuenta de sus vacaciones.

Fracción Sexta.- Trabajo Durante las Vacaciones. Si algún trabajador tuviera que prestar sus servicios durante sus días de vacaciones, les será pagado como tiempo extraordinario, además que tendrá derecho a disfrutar de un día de vacaciones.

Fracción Séptima.- Cómputo de Días de Vacaciones.- Los días de descanso convencional o contractual no serán tomadas en cuenta para el cómputo y goce del período vacacional, ni será computado, ni tomado en cuenta como día laborable.

Es importante señalar que en la cláusula 41 fracción IV -



se regula la manera en que deberá de pagarse el salario durante los días de vacaciones y se establece que deberá de pagarse cada día como si fuera día laborado durante la jornada normal en el puesto que ocupa el trabajador. La empresa deberá de pagar por concepto de gastos en sus vacaciones a cada trabajador una cantidad igual al 100% del salario que recibe normalmente.

Contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

En la cláusula 47 de este contrato se estipula que todo trabajador tendrá derecho a gozar de un período mínimo de vacaciones el que será de diez días hábiles por cada seis meses de servicios, los cuales aumentarán en un día el período mínimo semestral por cada año el cual no podrá exceder de quince días.

La fecha para el disfrute de las vacaciones será fijado en base a los calendarios que se aprueban entre los representantes de las partes en cada dependencia. En caso de que dos o más trabajadores soliciten sus vacaciones en la misma fecha, pero por cuestiones de la prestación del servicio no se les pueda conceder se tomará en cuenta la antigüedad del trabajador para otorgarlas.

El trabajador podrá optar por el pago en efectivo de un período vacacional, siempre y cuando hayan disfrutado el período anterior y no tengan más de diez ausencias injustificadas.

en el año precedente al del disfrute de las vacaciones de que se trate.

Los trabajadores con veinte años o más de servicios, tendrán un período extraordinario de vacaciones, pudiendo optar porque se les pague en efectivo. Asimismo estos trabajadores podrán escoger por laborar dicho período extraordinario de vacaciones sin el pago en efectivo por no disfrutarlas en cuyo caso se reducirá en treinta días el tiempo para su jubilación considerándose dicho tiempo como efectivo de servicios para ese efecto.

Para el caso de que los trabajadores que por razón de sus labores estén expuestos en forma permanente y continua a emanaciones radioactivas y que de acuerdo con los convenios respectivos deben disfrutar de tres períodos de vacaciones anuales sin que se puedan renunciar a variar las mismas. Si durante las vacaciones el trabajador sufre alguna enfermedad o accidente que le impidan seguir disfrutando de sus vacaciones, siempre y cuando sea justificado, los días que no disfrutó de sus vacaciones le serán repuestos.

El derecho a disfrutar de las vacaciones prescribe a los dos años a partir de la fecha en que conforme a los calendarios le corresponda a cada trabajador. Todo trabajador tendrá derecho a recibir una prima de un 25% sobre los salarios que les corresponda durante sus períodos vacacionales.

Por otra parte para los trabajadores a obra determinada, los sustitutos y en general todos aquellos que presten servicios al Instituto mediante contratación temporal tendrán derecho a diez días de vacaciones, cuando hayan prestado sus servicios durante ciento ochenta días en forma interrumpida dentro de un término de un año calendario y veinte días de vacaciones cuando hayan laborado en forma ininterrumpida en un lapso de trescientos sesenta y cinco días.

La prestación de las Vacaciones como hemos visto en los Contratos Colectivos de Trabajo, establecen un mayor número de beneficios para el trabajador y tomando en cuenta que los derechos señalados en la Ley Federal del Trabajo son los mínimos, sería importante el considerar los aspectos que a continuación se enuncian para que el trabajador pueda disfrutar al máximo de este derecho.

1.- Que se aumente el número de días de descanso correspondientes al período vacacional.

2.- Que sea mayor el porcentaje de la llamada Prima Vacacional.

3.- Que cuando en las proximidades de las vacaciones se presente una enfermedad o accidente, el período correspondiente se posponga hasta recuperar la salud.

4.- Si dentro del período vacacional el trabajador se llegara a enfermar o accidentar, los días correspondientes no - -

sean considerados como vacaciones.

5.- Cuando el período vacacional de un trabajador se efectúen negociaciones colectivas que modifiquen el salario, se pague la diferencia resultante.

## C A P Í T U L O   I V

### INTERPRETACION AL ARTICULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### a).- DOCTRINA

Existen diversos criterios en la forma de aplicar el contenido del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en relación a la forma de incrementar las vacaciones este artículo a la letra dice: "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 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".

De la lectura del anterior artículo nos podemos dar cuenta que su redacción no es muy clara, con lo cual trae diversas interpretaciones o formas de aplicar dicho artículo específica

mente en el segundo párrafo.

Diversos autores expresan su opinión respecto a la interpretación del mencionado artículo:

Alberto Briceño Ruíz, señala que "el período de vacaciones aumentará en dos días por cada año de servicios después -- del primero. A partir del cuarto año, el lapso vacacional se incrementará en dos días por cada cinco años de servicios.

Primer año, 6 días,

Segundo año, 8 días,

Tercer año, 10 días, .

Cuarto año, 12 días,

Noveno año, 14 días,

Catorceavo año, 16 días, etc." (21)

Para el maestro Alberto Trueba Urbina al interpretar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta "El derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones se establece tomando en cuenta la antigüedad de los mismos, es decir, los trabajadores disfrutarán de sus vacaciones conforme a los años de servicios prestados de acuerdo con la tabla siguiente:

(21).- Alberto Briceño Ruíz.- Derecho Individual del Trabajo.- Editorial - Harla, S.A. de C.V.- México 1985.- Página 199.

- 1 año de antigüedad: 6 días
- 2 años de antigüedad: 8 días,
- 3 años de antigüedad: 10 días,
- 4 años de antigüedad: 12 días,
- De 5 años a 9 años de antigüedad: 14 días,
- De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días,
- De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días,
- De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días,
- De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc." (22)

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca en el comentario - que realiza al artículo 76 es el siguiente: "El aumento de dos días por cada cinco adicionales a cuatro de servicios debe entenderse que se aumentan las vacaciones de doce a catorce días hasta el noveno de servicios y así sucesivamente. Existe sin embargo, un criterio aislado de la Corte en el sentido de que de cinco a nueve años debe disfrutarse catorce días y de ahí - en adelante por cada cinco de servicios deben disfrutarse dos días más de vacaciones." (23)

- (22).- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980.- Cuadragésima Séptima Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México 1981, Página 60
- (23).- Francisco Ramírez Fonseca.- Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial P.A.C., S.A. de C.V., México 1985, Páginas 38 y 39.

El maestro Mario de la Cueva opina:

Al concluir el primer año de trabajo: seis días,

Al concluir el segundo año de trabajo: ocho días,

Al concluir el tercer año de trabajo: diez días,

Al concluir el noveno año de trabajo: catorce días,

Al concluir el décimocuarto año de trabajo: dieciséis --  
días,

Al concluir el décimonoveno año de trabajo: dieciocho --  
días,

Al concluir el vigésimocuarto año de trabajo: veinte - -  
días,

Al concluir el vigésimonoveno año de trabajo: veintidos -  
días". (24).

Existen también otras opiniones como las que emiten el -  
Congreso del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión So-  
cial, así como el Departamento del Distrito Federal a través -  
de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social.

El Congreso del Trabajo al interpretar el artículo 76 en  
su segundo párrafo "Que después del cuarto año de servicios se  
tomarán en cuenta cinco años más para que a los nueve años se  
(24).- Mario de la Cueva.- op. cit.- Página 290.



aumenten dos días en el período de vacaciones; y así sucesivamente como lo establece dicho artículo". (25).

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por medio de la Dirección General Jurídica Consultiva señala: "Que el párrafo segundo del precepto citado, es claro y preciso al establecer que después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio, lo que debe interpretarse de la siguiente manera: los trabajadores con más de nueve años de antigüedad hasta catorce años, tendrán derecho a catorce días de vacaciones; con más de catorce, hasta diecinueve años, a dieciseis días, etc." (26).

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social dependencia del Departamento del Distrito Federal, señala que la aplicación correcta del artículo en cuestión es "Este artículo en su primera parte dice" los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios", es decir al cumplir el primer año gozará de seis días de vacaciones, al cumplirse el segundo, ocho días de vacaciones; al vencerse el tercer año diez días de vacaciones y al vencerse el cuarto año do

(25).- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tercera Edición.- Editorial Andrade, S.A.- México, D.F., 1973.- Páginas 56 y 58-1.

(26).- Ibidem.

ce días de vacaciones. El mismo artículo en su parte segunda dice: "Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios". Al terminar el cuarto año de servicios y de acuerdo con esta disposición - se aumentará en dos días el número de vacaciones durante cinco años, como sigue: al quinto de servicios hasta el noveno, - disfrutará de catorce días de vacaciones, del décimo al décimo cuarto año de antigüedad gozará de dieciseis días de vacaciones, del décimoquinto al décimonoveno año de servicios tendrá dieciocho días de vacaciones y así sucesivamente.

Concretando el aumento de dos días de vacaciones a que se refiere la segunda parte del artículo 76 del Código Laboral, - deben computarse del quinto año de servicios". (27).

b).- JURISPRUDENCIA

No existe Jurisprudencia que establezca en forma clara y precisa la manera en que se deba de interpretar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo pero existe una ejecutoria que emite la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que señala "Vacaciones, Forma de Incrementarlas - Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno años, se incrementan en dos días - más las vacaciones lo cual es correcto toda vez que de acuerdo

(27).- Ibidem.

al artículo 76 en comento, los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a vacaciones pagadas de seis días laborables, los que se incrementarán en dos días más por cada año de antigüedad que tengan hasta llegar a doce días y que a partir del quinto año, tendrán derecho a dos días más por cada cinco años de antigüedad que acumulen". (28).

c).- NUESTRA OPINION

Después de haber leído y analizado los diferentes criterios que emiten los diversos autores, así como algunos organismos públicos en relación a la manera de incrementar los días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador de disfrutar, nosotros pensamos que la aplicación que se le debe de hacer al artículo en cuestión es conforme a la siguiente tabla:

<u>AÑOS DE TRABAJO</u>	<u>DIAS DE VACACIONES</u>
Menos de un año de servicio	Parte proporcional a los días laborados
1 año de trabajo	6 días laborables
2 años de trabajo	8 días laborables
3 años de trabajo	10 días laborables

(28).- Amparo Directo 2373/1977.- Vibro Recubrimientos, S.A.- Agosto 31 de 1977.- Unanimidad de 4 votos. Ponente Mtro. Juan Moisés Calleja García.- Jurisprudencia y Tesis Sobresaliente 1976-1977.- Actualización V Laboral.- Sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.- Índice Sistemático y Alfabético. Sr. Lic. Arturo López Hernández, Selección Interior por Materia Sr. Lic. Luis Arana Caro, Dirección y Compilación Fco. Barrutieta.- mayo 1974.- Página 286.

<u>AÑOS DE TRABAJO</u>	<u>DIAS DE VACACIONES</u>
4 años de trabajo	12 días laborables
5 a 9 años de trabajo	14 días laborables
10 a 14 años de trabajo	16 días laborables
15 a 19 años de trabajo	18 días laborables
20 a 24 años de trabajo	20 días laborables
25 a 29 años de trabajo	22 días laborables, etc.

Es decir que estamos de acuerdo con la mayoría de los cri  
terios anteriormente expuestos, así como la ejecutoria que emi  
te la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia. Por lo tan  
to el período de vacaciones se irá incrementando en dos días a  
partir del quinto año por cada cinco años de servicio.

## C A P I T U L O V

### IMPORTANCIA QUE TIENE EN LA ACTUALIDAD EL QUE VER DADERAMENTE EL TRABAJADOR DISFRUTE DEL PERIODO VA CACIONAL

#### a).- ESTUDIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Al iniciar este capítulo haremos una breve referencia sobre la Organización Internacional del trabajo, desde su creación, estructura, funcionamiento y la relación que tiene con nuestro país.

Creación formal de la Organización Internacional del Trabajo. Las bases para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo, las encontramos en la parte XIII del Tratado de Versalles, con el cual concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales la Organización desarrolló sus actividades como una institución independiente de la Sociedad de Naciones. Durante esa época adoptó decisiones sobre instauración de la jornada de 8 horas; la lucha contra el desempleo; seguridad so

cial; protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y de los menores.

En 1946 la OIT pasó a ser el primer Organismo Especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se reconoció especial responsabilidad por las cuestiones sociales y laborales. Inmediatamente después de la Segunda Guerra Mundial, integraban la OIT 58 Estados miembros: en la actualidad son parte de este Organismo 145 países.

Estructura. La estructura de la OIT comprende una Asamblea General, denominada Conferencia Internacional del Trabajo, un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración, el cual dirige las tareas de la Secretaría Permanente conocida como la Oficina Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional del Trabajo tiene entre sus atribuciones las siguientes: elige a los miembros del Consejo de Administración; aprueba el Programa y Presupuesto de la Organización; adopta las normas internacionales del trabajo y señala la política general de la Organización.

La Conferencia se reúne anualmente de conformidad con la Constitución de la OIT y en ella participan Delegaciones de todos los países miembros. La composición de las Delegaciones es tripartita; de los cuatro delegados dos son gubernamentales, uno empleador y uno trabajador. Los representantes de los tres sectores tienen derecho a participar en las discusiones

que tengan lugar en los distintos foros de la OIT y tienen absoluta libertad para votar las decisiones de acuerdo a sus intereses.

El Consejo de Administración es también de composición tripartita. Los miembros del Consejo son elegidos por cada uno de los grupos y sus candidaturas se someten a la aprobación de la Conferencia. El Consejo de Administración tiene las siguientes funciones y atribuciones: pone en práctica las decisiones y resoluciones de la Conferencia; estudia el Programa y Presupuesto de la Organización elaborado para un ejercicio; nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo; dirige las actividades de ésta y determina el Orden del Día de la Conferencia, así como el de las reuniones técnicas y seminarios sobre aspectos laborales internacionales.

La Oficina Internacional del Trabajo realiza las actividades propias de una Secretaría Permanente por lo que elabora los documentos y los informes que constituyen la documentación básica para las distintas reuniones y seminarios de la Organización. La Oficina proporciona el personal necesario en apoyo a los distintos eventos y recluta por otra parte los expertos para los programas de cooperación técnica orientada a los países miembros; administra los fondos extrapresupuestarios concedidos por distintos países e instituciones para apoyar los proyectos de actividades prácticas de la Organización y, finalmente, publica libros y folletos de información sobre distintos -

aspectos de la problemática laboral. La Oficina cuenta con varias oficinas regionales distribuidas en distintas partes del mundo.

El principio del tripartismo. Una característica que distingue a la OIT de los demás organismos internacionales es su sistema tripartito que permite a los representantes de los trabajadores y de los empleadores, participar en todos los debates y decisiones en pie de igualdad con los de los gobiernos. Este principio rige, igualmente, en las diferentes conferencias y reuniones que convoca la OIT.

La intervención directa de los empleadores y de los trabajadores lado a lado con los gobiernos, que constituye la esencia del tripartismo, caracteriza también cada etapa de las actividades normativas de la OIT.

#### PROCESO DE CREACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de la OIT consiste en la elaboración de normas bajo la forma de Convenios y Recomendaciones.

La primera etapa del proceso de creación de las normas se inicia con la inclusión del tema del futuro instrumento en el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dicha decisión la toma, tal como ya se indicó anteriormente, el Consejo de Administración a propuesta de cualquiera de los tres



grupos.

Posteriormente, la Oficina Internacional del Trabajo, solicita a los países miembros que le den a conocer su opinión, para cuyo objeto les somete un cuestionario detallado sobre los principales temas a discutir. En todos los casos se utiliza el procedimiento de "doble discusión", según el cual la cuestión debe llevarse a cabo en dos reuniones anuales sucesivas de la Conferencia, la primera, para el examen de los principios generales y la segunda para la adopción del texto definitivo.

Adopción de Convenios y Recomendaciones. Durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se constituyen tantas comisiones técnicas como temas de esa naturaleza existen en la agenda. Las Comisiones desarrollan sus actividades sobre la base de informes preparados por la Oficina a partir de las informaciones enviadas por los gobiernos. Una vez que la Comisión ha terminado el proyecto de instrumento, éste se somete a la Conferencia para su adopción definitiva, la cual requiere el voto de la mayoría de dos tercios de los delegados acreditados ante la Conferencia. Es importante señalar que existe una diferencia fundamental entre los Convenios y las Recomendaciones, ya que los primeros crean obligaciones al país que lo ratifica en tanto que las Recomendaciones tienen como objetivo fundamental el de orientar.

Sumisión a la autoridad competente. La Constitución de -

la OIT impone a los países miembros la obligación de someter - los Convenios y Recomendaciones a la autoridad competente en - un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la Conf - rencia. La autoridad competente es aquella que en virtud de - la Constitución Nacional de cada Estado tiene la facultad de - legislar o de tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones. Independientemente de su - opinión sobre el texto de los instrumentos, los gobiernos de- - ben someter los Convenios y las Recomendaciones a las autorida - des legislativas competentes. En el procedimiento de sumisión, los gobiernos tienen plena facultad para formular las propues- - tas que les parezcan adecuadas sobre la aplicación de los ins- - trumentos. En México la autoridad competente para este efecto es el Senado de la República.

Ratificación de los Convenios. Una vez que la autoridad competente de un Estado miembro aprueba el Convenio, el Gobier - no está en posibilidad de depositar el instrumento formal de - ratificación ante el Director General de la Oficina Internacio - nal del Trabajo, quien lo registra y lo notifica al Secretario General de las Naciones Unidas y a los otros Estados miembros. Salvo los Convenios marítimos, los demás cobran vigencia inter - nacional doce meses después del registro de la segunda ratifi- - cación. Por lo que se refiere al ámbito interno la legisla- - ción nacional de cada país determinará las modalidades para la entrada en vigor de un instrumento internacional.

Incorporación al Derecho interno. Una vez que los Convenios han sido ratificados, los países miembros deben incorporar las disposiciones de los instrumentos a su legislación y práctica nacionales. Este procedimiento puede diferir según las variantes que presentan las distintas constituciones nacionales. De esta manera, en algunos países opera ipso jure la incorporación de las normas internacionales al derecho interno; otros sistemas constitucionales prevén, en caso de ratificación de tratados, la elaboración de proyectos legislativos para instrumentar las disposiciones de los Convenios Internacionales del Trabajo, que son un género de los tratados.

METODOS REGULARES DE CONTROL PARA LA OBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES O RELACIONADAS CON ELLAS.

Memorias sobre Convenios Ratificados y Recomendaciones. Los países que ratifican convenios, se comprometen a prestar regularmente a la Oficina Internacional del Trabajo, una Memoria sobre las medidas adoptadas para la aplicación de las disposiciones de tales instrumentos.

La información sobre las leyes nacionales, reglamentos administrativos y medidas adoptadas para dar efecto a cada una de las disposiciones del Convenio, se solicita a través de un formulario de memoria. En estos formularios se requieren también datos que permitan conocer la aplicación práctica del Convenio como, por ejemplo, los resultados de inspección, decision

nes de tribunales y algunos datos estadísticos sobre el número de trabajadores protegidos por el Convenio.

Por lo que se refiere a Convenios no ratificados y a Recomendaciones, corresponde al Consejo de Administración determinar cuando debe solicitarse a los Gobiernos información sobre la medida en que la legislación nacional contempla las disposiciones de esos Instrumentos.

Comisión de Expertos. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está integrada por juristas independientes de reconocido prestigio internacional que son nombrados por el Consejo de Administración a propuesta del Director General.

La Comisión de Expertos tiene entre sus atribuciones principales el examen de las Memorias que los Gobiernos rinden sobre los Convenios ratificados, así como de la legislación y -- práctica nacionales sobre los Convenios no ratificados; examina, igualmente, las informaciones de los Gobiernos sobre el procedimiento de sumisión de los nuevos instrumentos internacionales a la autoridad competente.

Cuando la Comisión considera que las disposiciones de estos Convenios no son observadas plenamente señala las deficiencias e invita a los gobiernos a tomar las medidas correctivas que correspondan. Las observaciones de la Comisión de Expertos

varían de acuerdo con el grado de "incumplimiento" de las obligaciones derivadas de los Convenios.

Comisión de la Conferencia. El informe de la Comisión de expertos que contiene las observaciones y solicitudes de información a los Gobiernos es presentado para su examen a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

La Comisión realiza un examen de los casos individuales y los Gobiernos que han recibido observaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Constitución de la OIT o por no cumplir plenamente las disposiciones de los Convenios, son invitados a formular una declaración. Esta puede presentarse por escrito, pero en un gran número de casos los representantes de los gobiernos comparecen personalmente ante la Comisión. En su declaración los gobiernos especifican las causas que motivaron las observaciones y proporcionan la información adicional que consideren oportuna.

#### MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello las obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde el año de 1925, el Grupo de los Trabajadores había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a ingresar a la Organización sobre las bases acep

tadas por otros países que no eran aún miembros de la Sociedad de Naciones. Sin embargo, la decisión de participar en los trabajos de la OIT no se produjo sino después de que nuestro país ingresó a la Sociedad de Naciones.

La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa. Esto le ha valido a nuestro país numerosas distinciones. Ha sido miembro del Consejo de Administración por trece períodos y ha ocupado su presidencia en cuatro ocasiones.

Asimismo, México resultó electo, en la persona del Secretario del Trabajo y Previsión Social, para presidir la 64a. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sesión que fue particularmente importante, pues en ese momento la OIT enfrentaba una grave crisis financiera debido al retiro de su principal contribuyente, los Estados Unidos de América.

Por otra parte, tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el Consejo de Administración. La experiencia y prestigio de sus representantes les ha permitido influir directamente en las decisiones de los grupos no gubernamentales de este importante órgano de la OIT.

México ha ratificado hasta la fecha 65 de los 158 convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, aunque no todos se encuentran en vigor en nuestro país, además

de tomar en consideración las llamadas Recomendaciones.

La Organización Internacional del Trabajo reconociendo la necesidad y utilidad del descanso vacacional, ha llevado a cabo estudios sobre la problemática que representa el no gozar de las vacaciones, por lo que ha establecido importantes decisiones las cuales se encuentran señaladas en los Convenios y Recomendaciones como veremos a continuación:

"CONVENIO NUMERO 52 SOBRE VACACIONES PAGADAS  
XX REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL  
DEL TRABAJO.

Este convenio fue aprobado en la 24a. sesión de la conferencia celebrada el 24 de junio de 1936 y aprobada por nuestro país por decreto del 22 de marzo de 1938, publicado en el Diario Oficial de fecha 21 de abril de 1938, los puntos que se señalan en este convenio son:

ARTICULO I

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas en las empresas y establecimientos siguientes, ya sean éstos públicos o privados:

a) empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demueñan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, incluidas las empresas de construcción

de buques, y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

b) empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de las obras siguientes:

edificios,

ferrocarriles,

tranvías,

aeropuertos,

puertos,

muelles,

obras, de protección contra la acción de los ríos y el mar,

canales,

instalaciones para la navegación interior, marítima o aérea,

caminos,

túneles,

puentes,

viaductos,

cloacas colectoras,

cloacas ordinarias,

pozos,

instalaciones para riego y drenajes,

instalaciones de telecomunicación,

instalaciones para la producción o distribución de fuerza



eléctrica y de gas.

oleoductos.

instalaciones para la distribución de agua.

y las empresas dedicadas a otros trabajos similares y a las --  
obras de preparación y de cimentación que preceden a los trabajos  
antes mencionados;

c) empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías  
por carretera, ferrocarril o vía de agua interior o aérea, compre  
endida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcado  
deros, almacenes y aeropuertos;

d) minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clas  
e;

e) establecimientos comerciales, comprendidos los servicios  
de correos y de telecomunicaciones:

f) establecimientos y administraciones en los que las persona  
s empleadas efectúen esencialmente trabajos de oficina;

g) empresas de periódicos;

h) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalizaci  
ón de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;

i) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros  
establecimientos análogos;

j) teatros y otros lugares públicos de diversión;

k) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan totalmente a una de -- las categorías precedentes

2. La autoridad competente de cada país, previa consulta a las principales organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, deberá determinar la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos antes mencionados y los que no estén incluidos en el presente Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del presente Convenio a:

a) las personas empleadas en empresas o establecimientos donde solamente estén ocupados los miembros de la familia del empleador;

b) las personas empleadas en la administración pública, cuyas condiciones de trabajo les concedan derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración, por lo menos, igual a la prevista por el presente Convenio.

## ARTICULO 2

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

2. Las personas menores de dieciseis años, incluidos los --

aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio con tinuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, - por lo menos.

3. No se computan a los efectos de las vacaciones anuales pa gadas:

a) los días feriados oficiales o establecidos por la costum-  
bre;

b) las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a  
enfermedad.

4. La legislación nacional podrá autorizar, a título excep-  
cional, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anua-  
les que exceda de la duración mínima prevista por el presente  
artículo.

5. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumen  
tar progresivamente con la duración del servicio, en la forma  
que determine la legislación nacional.

#### ARTICULO 3

Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo  
2 del presente Convenio, deberá percibir durante las mismas:

a) su remuneración habitual, calculada en la forma que pres-  
criba la legislación nacional, aumentada con la equivalencia -  
de su remuneración en especie, si la hubiere; o

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- b) la remuneración fijada por contrato colectivo.

#### ARTICULO 4

Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

#### ARTICULO 5

La legislación nacional podrá prever que toda persona que efectúe un trabajo retribuido durante sus vacaciones anuales pagadas sea privada de la remuneración que le corresponda durante dichas vacaciones.

#### ARTICULO 6

Toda persona despedida por una causa imputable al empleador, antes de haber tomado vacaciones, deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 3.

#### ARTICULO 7

A fin de facilitar la aplicación efectiva del presente Convenio, cada empleador deberá inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente:

- a) la fecha en que entren a prestar servicio sus empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que cada uno tenga derecho;

b) las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;

c) la remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas.

#### ARTICULO 8

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá establecer un sistema de sanciones que garantice su aplicación.

#### ARTICULO 9

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en este Convenio.

#### ARTICULO 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### ARTICULO 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que -

las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### ARTICULO 12

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

#### ARTICULO 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de - -

diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### ARTICULO 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### ARTICULO 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio - que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo - 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vi-  
gor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la

ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### ARTICULO 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas." (29)

#### RECOMENDACION NUMERO 47 SOBRE VACACIONES PAGADAS XX REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL - TRABAJO.

En la vigésima cuarta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 24 de junio de 1936 se aprobó la siguiente Recomendación que tiene como puntos principales los siguientes:

1).- "Las interrupciones en el trabajo debidas a enfermedades o accidente, acontecimientos familiares, servicio militar, - - ejercicio de derechos cívicos, cambio en la dirección de la empresa en que se halle empleado el trabajador, o paro involuntario intermitente, dentro de ciertos límites que se determinarán, no afectará a la continuidad en el servicio, requerida para tener derecho a vacaciones, siempre y cuando el trabajador reanude su servicio.

(29).- Diario Oficial de la Federación 21 de abril de 1938.



ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### ARTICULO 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas." (29)

#### RECOMENDACION NUMERO 47 SOBRE VACACIONES PAGADAS XX REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL - TRABAJO.

En la vigésima cuarta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 24 de junio de 1936 se aprobó la siguiente Recomendación que tiene como puntos principales los siguientes:

1).- "Las interrupciones en el trabajo debidas a enfermedades o accidente, acontecimientos familiares, servicio militar, - - ejercicio de derechos cívicos, cambio en la dirección de la empresa en que se halle empleado el trabajador, o paro involuntario intermitente, dentro de ciertos límites que se determinarán, no afectará a la continuidad en el servicio, requerida para tener derecho a vacaciones, siempre y cuando el trabajador reanude su servicio.

(29).- Diario Oficial de la Federación 21 de abril de 1938.

2).- En los empleos en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, deberá considerarse que se ha llenado la -- condición de continuidad en el servicio cuando el interesado - ha trabajado durante cierto número de días en el transcurso de un período determinado.

3).- Aunque sería de desear que, en casos excepcionales, fuera contraria a la finalidad perseguida con las vacaciones, que es la de permitir al organismo la recuperación de las fuerzas físicas y morales perdidas en el transcurso del año. En los demás casos, habría que limitar el fraccionamiento, excepto en - circunstancias verdaderamente a dos períodos como máximo, uno de los cuales no debería ser inferior a la duración mínima pre vista.

4).- Sería de desear que el aumento progresivo de las vacaciones, según la antigüedad en el servicio comenzara lo antes posible y se realizara por avances regulares con objeto de alcanzar un mínimo determinado al cabo de cierto número de años, - por ejemplo: doce días laborables a los siete años de servicio.

5).- Sería de desear que los Estados miembros examinaran si no había lugar a conceder un régimen más favorable a los jóvenes y aprendices de menos de 18 años, con el fin de facilitar, en esa edad de desarrollo físico, la transición entre la vida escolar y la vida industrial". (30).

(30).- Revista Internacional del Trabajo, Volumen XIV, número 1 julio 1936, Madrid, página 125 y siguientes.

## b).- MEDICINA DEL TRABAJO

En el desempeño del trabajo a que se encuentra sujeto - -  
constantemente el trabajador es de suma importancia que tenga  
períodos de descanso que pueden ser desde breves interrupcio-  
nes durante la jornada de trabajo, hasta períodos de descanso  
mayores como las vacaciones.

Se ha comprobado que toda persona que desempeña un traba-  
jo y no goza de períodos de descanso puede verse afectado por  
serias alteraciones físicas y mentales, tanto el trabajador -  
que desempeña una función manual, como para el intelectual. En  
relación con el trabajador manual, el desgaste que sufre el -  
trabajar sin descanso, se concentra en su sistema muscular el  
cual se debilita gradualmente debido a la quema de elementos -  
energéticos que disminuyen la resistencia de los tejidos, creando  
además una superproducción de anhídrido carbónico y muchas  
sustancias nocivas al organismo. Por lo que respecta al inte  
lectual sufre importantes alteraciones en su sistema nervioso  
que se reflejan directamente en la deficiencia de las labores  
que les son encomendadas, viéndose a menudo precisado a recu-  
rrir a medicamentos o estimulantes para poder resistir la dura  
ción e intensidad de su trabajo.

La Medicina del Trabajo es la encargada de establecer las  
causas que originan los diferentes trastornos que sufre el tra-  
bajador por no tener períodos de descanso, así como la manera  
de superarlos. Una de las principales consecuencias que origil

na el no disfrutar de períodos de descanso es la llamada fatiga que expresa un estado del organismo que presenta caracteres muy complejos como veremos a continuación:

La fatiga no constituye una enfermedad, pero su presencia revela una alteración del equilibrio fisiológico del individuo.

En el estado de fatiga no se producen lesiones histopatológicas, pero se pueden encontrar signos funcionales y biológicos que demuestran la existencia de distintas perturbaciones. La fatiga constituye un estado reversible es decir, que la desaparición de las causas que la provocan coloca nuevamente al organismo en situación normal, en cambio la persistencia de esas causas que la provocan pueden llevar a situaciones realmente patológicas.

Es necesario diferenciar la fatiga propiamente dicha de la fatiga muscular, la fatiga propiamente dicha es una manifestación general del organismo cuyas causas productoras pueden ser muy variadas contándose entre ellas también la fatiga muscular, ésta última es una manifestación localizada en un tejido determinado y provocado por causas fisicoquímicas perfectamente conocidas.

Algunos autores dan a la fatiga general el nombre de fatiga industrial por ser un estado en el cual llegan, con mucha frecuencia los trabajadores que laboran en industrias, esta denominación es errónea ya que la fatiga puede aparecer con moti

vo de cualquier actividad humana.

En la evolución histórica de los estudios sobre la fatiga las primeras investigaciones se realizaron acerca de la fatiga muscular, "Kroenecker, en 1871, estableció leyes generales sobre la fatiga de los músculos estriados. Más adelante, Mosso y su escuela continuaron las investigaciones en ese sentido. - Pero, si en el comienzo el enfoque de los problemas de la fatiga se dirigía hacia el sistema muscular y la participación secundaria de los aparatos respiratorio y circulatorio, paulatinamente, con la evolución de los conocimientos de la psicología del trabajo, se fue asignando mayor importancia a la participación psíquica en la fatiga. En la actualidad se acepta el criterio psicofísico unicista en la producción de la fatiga, - porque no existen la fatiga mental o la fatiga física aisladas. En todo trabajo físico hay una participación, más o menos importante de la actividad psíquica". (31).

Por otra parte los procesos psíquicos se acompañan de trabajo muscular de diverso grado, la técnica tiende a sustituir el esfuerzo muscular por el mecánico con lo cual se disminuyen las causas orgánicas de la fatiga. Pero a su vez las causas psíquicas desempeñan cada vez un papel más preponderante debido a diversos factores entre los cuales se cuenta la complejidad del trabajo mismo y la aceleración del ritmo de vida indi-

(31).- Juan Kaplan, Medicina del Trabajo, Tercera Edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires 1976, páginas 24 a la 35.

vidual, especialmente entre los habitantes de las grandes ciudades.

Para poder estudiar las causas de la fatiga es necesario clasificarlas en orgánicas y psíquicas.

a).- Causas Orgánicas. Las causas orgánicas a su vez pueden diferenciarse en principales y coadyuvantes.

1).- Las causas orgánicas principales están en relación con las diferentes modalidades de la actividad muscular. Bajo ciertas condiciones extremas, el trabajo muscular puede llegar a producir cuerpos químicos de transición, cuyo pasaje a la circulación general los convierte en tóxicos endógenos, hasta que son neutralizados.. Ya se ha visto que la oxigenación de la sangre y la eliminación del anhídrido carbónico se encuentra perturbado con la actividad muscular excesiva. Es decir que en este caso la fatiga tiene un origen biológico.

Es importante conocer la relación que existe entre la actividad muscular y su aplicación al trabajo, según Atzler existen tres formas principales de trabajo muscular:

Trabajo intenso y pesado, que se caracteriza por el gran esfuerzo muscular. En este trabajo intervienen masas musculares voluminosas. La prolongación de semejante tipo de trabajo, especialmente si adopta una característica estática, origina un gran gasto energético, lo que es antieconómico. Se ha esta

blecido que no hay correlación entre el cuadrado de la sección de los músculos utilizados y el rendimiento muscular. En cambio si el trabajo intenso se hace con características dinámicas, que es lo más frecuente, el gasto de energía es menor y por consiguiente hay menos posibilidades de fatiga muscular.

**Trabajo de mediana intensidad:** Este tipo de trabajo es el que se emplea en muchas tareas que exigen una forma estática de desarrollo. Por este motivo, aunque parezca paradójico, el trabajo de mediana intensidad tiene más probabilidades de originar fatiga que el trabajo pesado.

**Trabajo liviano:** En este tipo de trabajo hay generalmente, grupos limitados de músculos que efectúan los mismos movimientos. Se trata de movimientos coordinados, con fases de contracción y de reposo, que en muy raras ocasiones producen fatiga. Además del tipo de trabajo, tiene la importancia la actitud postural, como una de las causas principales de la fatiga. Cuando se realiza actividad muscular cualquiera, además de los músculos destinados a dicha actividad, entran en función otros músculos que realizan el papel de contención o de apoyo. Estos músculos se mantienen en contracción estática y la fatiga aparece entonces en los músculos posturales y no en los músculos que realizan la tarea, ejemplo la lavandera, que después de accionar con sus brazos durante horas, una vez terminada su labor, siente dolor y cansancio en la región dorso-lumbar. Eso ocurre porque mientras los músculos de los miem--

bros superiores realizan un trabajo dinámico, los músculos pos  
turales permanecen en contracción estática." (32).

Otra causa principal es el desarrollo de un trabajo inade  
cuado al individuo. El trabajo inadecuado puede ser excesivo  
para la edad, para el sexo o bien para el tipo físico del indi  
viduo. El trabajo prolongado durante un período largo de tiem  
po da origen también a la fatiga.

2).- Las causas orgánicas coadyuvantes son también numerosas,  
una de las principales es la falta de reposo. El término repo  
so resume las diferentes formas en que se establecen pausas pa  
ra la interrupción del trabajo. Se han hecho diversos estudios  
que prueban la necesidad de establecer períodos de reposo du--  
rante el trabajo así como la influencia que tiene sobre el ren  
dimiento y la fatiga.

Existen diferentes tipos de reposo como veremos a conti -  
nuación:

- a).- Pequeñas interrupciones durante la jornada de trabajo
- b).- Un período de sueño diario
- c).- El descanso semanal
- d).- El período vacacional
- e).- Un cambio en las actividades que se desarrollan normalmen  
te.

Otra causa coadyuvante es la alimentación inadecuada que  
puede ser en cantidad o en calidad, esta causa puede traer co-  
(32).- Ibidem



mo consecuencia que el organismo de un trabajador se pueda ver afectado por alteraciones funcionales en sus diferentes aparatos que integran su cuerpo, también puede llegar a un estado de desnutrición.

El ambiente de trabajo es otra de las causas de las llamadas coadyuvantes, esta causa se encuentra integrada de distintos factores y también produce fatiga, por ejemplo el estar --trabajando en un lugar donde se fabriquen solventes y no se encuentre suficientemente ventilado.

b).- Causas Psíquicas, éstas se dividen a su vez en principales y coadyuvantes.

Las causas psíquicas principales provienen de: la actividad psíquica, la tensión emocional y la influencia del ambiente social.

La actividad psíquica en sus diferentes formas ya sea de actividad sensorial o de trabajo intelectual, es capaz de producir fatiga, investigaciones psicológicas prueban que el esfuerzo psíquico continuado provoca fatiga.

La tensión emocional tiene una participación destacada el temperamento y los estados primario de perturbaciones nerviosas como son la angustia, la ansiedad, el temor y las fobias -- en relación con el trabajo, producen con facilidad el estado de fatiga.

El ambiente social tiene como elementos los estímulos de

tipo depresivo que recibe el individuo, ya sean de origen familiar, económico, político o social. Cada uno de esos estímulos puede actuar como causa de tensión emocional o de fatiga.

Como causas coadyuvantes psíquicas deben señalarse algunas situaciones que en ciertos momentos pueden ser consideradas también como formando parte de las causas principales, son - ellas la monotonía del trabajo, el desarrollar labores que no corresponden a las aptitudes del individuo, la influencia de algunos excitantes sensoriales como el ruido excesivo, la iluminación defectuosa, olores desagradables, entre otros factores.

Como hemos visto existen diferentes formas en que se presenta la fatiga, también se señaló que la fatiga es un estado intermedio entre la salud y la enfermedad.

"Lograge definió la fatiga como un proceso caracterizado objetivamente por una disminución del poder funcional de los órganos, disminución provocada por un gasto excesivo de energía y acompañada de una sensación especial de malestar." (33)

La fatiga es un fenómeno fisiológico normal que desaparece rápidamente con la interrupción de la tarea fatigante, con el descanso, con el dormir y con la alimentación. La fatiga constituye un fenómeno de defensa y su consecuencia más importante es la disminución de la respuesta a las excitaciones.

(33).- Ibidem.

"Tissié describe cuatro grados en que se presenta la fatiga:

a).- El primero es el denominado laxitud. Es la fatiga normal, diaria, consecuencia del trabajo o del ejercicio. Origina algunas sensaciones subjetivas y desaparecen rápidamente con el reposo.

b).- El segundo grado está constituido por el agotamiento. A los fenómenos subjetivos se agregan signos objetivos: taquicardia, hipotensión y disminución de las respuestas reaccionales. También estas manifestaciones son pasajeras.

c).- El tercer grado es el denominado "surmenage" que se origina por la repetición frecuente del agotamiento o por su intensificación. Se caracteriza por ciertos trastornos del sistema nervioso que producen insomnio, anorexia, bradicardia e irritabilidad. La reducción de este estado requiere un cierto tiempo de reposo.

d).- El cuarto grado es el esforzamiento, que tiene lugar cuando los fenómenos anteriores se exageran. Aparecen entonces ciertos síntomas provenientes del aparato circulatorio, llegando en muchos casos hasta la muerte por la insuficiencia cardíaca aguda".

La importancia de la clasificación anterior consiste en que se proporciona un concepto general esquemático de las manifestaciones graduales de la fatiga.

Por otra parte Claparede propone diferencias entre la fatiga fácilmente reparable, es decir la llamada normal y la fatiga peligrosa, no reparable por el sueño. En muchas ocasiones las formas más graves de la fatiga, tales como el esforzamiento, se presentan desde un comienzo, si las causas originadas tienen la suficiente intensidad. Junto a las manifestaciones generales se observan en la fatiga manifestaciones localizadas en el sector del organismo que ha sido la causa originaria principal o coadyuvante. Por este motivo se utilizan denominaciones como las siguientes: fatiga sensorial (visual o auditiva especialmente), fatiga muscular, fatiga psíquica entre otras.

Semiología de la fatiga.- La semiología de la fatiga proporciona gran cantidad de signos y síntomas.

Primeramente disminuye la capacidad de rendimiento, la memoria la concentración de la atención, la percepción sensorial, la capacidad de rendimiento, la memoria, la concentración de la atención, la percepción sensorial, la capacidad de reacción y también otras funciones psicológicas.

La fatiga limita además la relación que existe entre el individuo y el medio externo, el individuo normal se vuelve irritable y agresivo. Se ha comprobado que en la fatiga disminuyen los mecanismos automáticos así como la disposición para la defensa contra los accidentes.

En el aspecto orgánico, además de las alteraciones circulatorias y respiratorias, se encuentra también cambios en el sistema muscular como son la disminución de la fuerza o de la velocidad de los movimientos, asimismo, el examen químico de la sangre, de la orina o del aire respirado, puede revelar la presencia de alteraciones en su composición.

La prevención de la Fatiga.- Las investigaciones colectivas sobre la fatiga permiten obtener resultados bastante aproximados, tanto de las causas productoras, como acerca de la influencia que pueden tener las distintas medidas de prevención que se adoptan, casi todos los conocimientos de la higiene, de la fisiología y de la psicología del trabajo, son aplicados a la prevención de la fatiga. Es importante señalar que si bien la fatiga se manifiesta en forma individual, las medidas preventivas más importantes son las de carácter colectivo, en algunos casos las medidas preventivas constituyen el producto de la educación y de las concepciones de la solidaridad social. - En otros casos esas medidas son impuestas por las disposiciones legislativas que establecen normas relacionadas con el trabajo y con el descanso: En general dichas medidas pueden ser agrupadas bajo los rubros siguientes:

- a).- Organización Científica del Trabajo
- b).- Descanso
- c).- Higiene Individual
- d).- Otras Medidas

a).- Organización Científica del Trabajo.- Se encuentra integrada por numerosas reglas y técnicas que tienden a la adopción del hombre al trabajo y del trabajo al hombre, como principales medidas se pueden señalar las siguientes:

1.- Reducción del esfuerzo muscular.- Esta se efectúa mediante la introducción de mecanismos que realizan las tareas de elevación, acarreo y movimientos de los objetos pesados (grúas, elevadores, cintas de transporte, aparejos, electroimanes, mecanismos de empaque carretillas, automotores, ascensores, escaleras automáticas, etc.) así como la adopción de disposiciones legales que limitan el peso máximo susceptible de ser transportado por los trabajadores.

2.- Control automático de los movimientos.- Se trata aquí de un artificio técnico obtenido gracias a los conocimientos de la fisiología muscular. El iniciar un movimiento útil y finalizarlo en forma brusca y repentina produce mucho cansancio. Esto se debe a que la finalidad precisa y exacta del movimiento requiere un gran control voluntario y una intervención de varios músculos colaboradores de los principales músculos actuantes.

3.- Distribución del esfuerzo.- Es por todos conocido que el llevar un objeto pesado de un lugar a otro, hecho constantemente y con una mano cansa rápidamente a causa de la contracción estática de los músculos aprehensores y de la contracción de

los músculos del tronco que mantiene la estabilidad, el único transporte individual de objetos que no produce fatiga es -- aquel en que los objetos se apoyan sobre el cráneo ya que el -- peso se transmite en forma vertical hacia la planta de los pies y no produce contracciones estáticas ni desplazamientos del -- eje del cuerpo, es importante destacar que en la marcha normal el cuerpo tiene la tendencia a rotar en cada paso compensándo- le ese desplazamiento con los movimientos de los brazos, esos movimientos así como la rotación están disminuidos o impedidos cuando se transportan objetos pesados con las manos.

4.- Eliminación de los movimientos inútiles.- Autores de los llamados racionalizadores del trabajo han demostrado que casi todos los movimientos que realizan los trabajadores en el de-- sempeño de sus labores son inútiles, por tal motivo en la orga-- nización científica del trabajo se procura impedir los movi- -- mientos inútiles mediante distintas técnicas, entre esas técni-- cas se encuentran las siguientes: el adiestramiento profesional, la distribución adecuada de las herramientas, la producción en línea de montaje, la adaptación del trabajador al sitio de -- trabajo, etc.

5.- Higiene y Seguridad.- Bajo este rubro se incluyen las dis-- tintas medidas que procuran diversas condiciones de comodidad, de higiene y de protección contra los accidentes y las enferme-- dades de trabajo.

b).- Descanso.- Se considera que tiene gran importancia el des--

canso como un medio de proporcionar al organismo la oportunidad de recuperar su equilibrio fisiológico, en el descanso se encuentran conjuntamente tres aspectos que son fundamentales:

- 1.- Duración de la jornada de trabajo;
- 2.- Pausas durante el trabajo;
- 3.- Descansos periódicos.

1.- Duración de la jornada de trabajo.- En la actualidad la jornada de trabajo en promedio es de ocho horas diarias, se ha podido comprobar que durante las guerras mundiales de 1914 a 1918 y la segunda guerra mundial de 1939 a 1945, los países beligerantes que por necesidades de producción aumentaron la duración de la jornada de trabajo, se encontraron con que transcurrido cierto tiempo la producción disminuía, mientras que aumentaba los índices de mortalidad y de los accidentes de trabajo, esto se debía a la fatiga colectiva proveniente de la larga duración de la jornada de labores.

2.- Pausas durante el trabajo.- La pausa principal consiste en el intervalo de una a dos horas, que comunmente sirve para separar las dos etapas habituales del trabajo diario, en relación a esta pausa existen diferentes variantes dadas por la duración total de la jornada, el sexo, la edad de los trabajadores, etc. Es importante destacar que las pausas breves intercaladas durante la jornada de trabajo contribuyen a la prevención de la fatiga.



3.- Descansos periódicos.- Estos descansos cuya característica principal es que tienen una duración mayor de veinticuatro horas tiene por objeto proporcionar el alejamiento mental de las tareas habituales. Durante este descanso los individuos desarrollan una gran actividad física mayor a la que lleva en el desempeño de sus labores normalmente, ya que algunos trabajadores practican algún deporte, realizan paseos, por señalar algunas actividades. Se considera que esa actividad es benéfica, puesto que pone en juego muchos músculos que no son utilizados normalmente con lo que se logra un equilibrio del desarrollo corporal.

c).- Higiene Individual.- Las medidas de higiene individual del trabajador destinadas a la prevención de la fatiga son entre otras la alimentación adecuada, el sueño normal, hábitos higiénicos, limpieza corporal y la vivienda higiénica.

d).- Otras medidas.- Como un complemento de las medidas señaladas anteriormente, existen otras que contribuyen fundamentalmente a prevenir las causas emocionales de la fatiga, esas medidas son las que tienden a proporcionar la seguridad social, entre éstas se encuentran las que protegen a la familia, las que procuran la estabilidad en el trabajo, las que protegen el salario y las que dan seguridad para la vejez.

Fisiología del Reposo.- Las numerosas investigaciones acerca de la fisiología del trabajo están destinadas a encon-

trar las leyes y los principios generales que permitan utilizar las energías humanas de manera racional y económica.

Todas las investigaciones concluyen con la demostración de que tras la utilización de energías es necesario un período de reposo. Por tal motivo se han practicado también investigaciones acerca de la fisiología del reposo, teniendo en cuenta no solamente el aspecto teórico de la cuestión, sino las posibilidades de carácter económico y social.

"La Asociación Alemana de Médicos Industriales ha enunciado varios principios prácticos que constituyen la síntesis de los conocimientos acerca de la fisiología del reposo.

Dichos principios son los siguientes:

a).- Todo trabajo físico o intelectual debe ser interrumpido por períodos de reposo ha sido establecida por investigaciones científicas y por la experiencia práctica.

b).- Los períodos de reposo deben ser intercalados en el transcurso del trabajo mismo. Es antifisiológico suprimir los períodos de reposo durante el trabajo, con el pretexto de que se puede reposar suficientemente después de la cesación de la actividad. La determinación del momento en que debe tener lugar el reposo y la duración de éste, depende del género y de la duración del trabajo.

c).- Normalmente el rendimiento disminuye hacia el mediodía. -

La curva fisiológica de la actividad laboral presenta en ese momento una caída que indica que es el momento en que debe colocarse el período principal de interrupción del trabajo, destinado al reposo y al almuerzo. Para este doble propósito es necesario fijar una pausa efectiva por lo menos de una hora, a condición de que el trabajador no debe recorrer grandes distancias entre el lugar de trabajo y el lugar donde realice su comida. Si esta distancia fuera muy grande, la duración del período debe ser aumentada proporcionalmente. Para los trabajadores que deban recorrer grandes distancias hasta sus domicilios conviene instalar comedores en la proximidad de los talleres. La decoración y el mobiliario adecuado de los comedores contribuyen al reposo". (34).

d).- La jornada de trabajo no dividida por una pausa es un producto de las grandes ciudades. La condición primera y esencial para la realización del trabajo consiste en un desayuno nutritivo antes del comienzo del trabajo y de una pequeña pausa a mediodía para tomar un almuerzo que comprenda por lo menos un alimento caliente.

e).- A la pausa principal es necesario agregar pausas secundarias, cuando la prestación del trabajo sea muy intenso de las dos etapas diarias, una pausa de corta duración que puede ir de diez a quince minutos. El momento propicio y la duración de estas pausas intercaladas depende de las condiciones espe-

(34).- Ibidem.

ciales de cada trabajo.

Cuando se inician las labores a una hora muy temprana y el viaje previo muy prolongado hacen necesaria una pausa bastante prolongada en la etapa matinal. En ciertos casos las horas llamadas recortadas que consisten en cincuenta minutos de trabajo y diez minutos de descanso pueden ser eficaces.

f).- La costumbre de reducir en lo posible o de eliminar los períodos de reposo intermedios, está en contradicción con todos los principios de la fisiología del trabajo y constituye una utilización agotadora de las fuerzas del trabajador, ésto que es real para el trabajador adulto, lo es más aún para los débiles, los enfermos, las mujeres y los niños.

g).- El respeto de los principios de la fisiología del trabajo contribuye a mantener las fuerzas para el trabajo, a aumentar el rendimiento total y a prolongar las posibilidades de empleo del individuo.

El abandono de esos mismos principios conduce a una reparación insuficiente de la fatiga producida por el trabajo, a un estado de agotamiento, así como el abuso de la fuerza de trabajo que es el mayor tesoro que tiene todo trabajador.

c).- NUESTRA OPINION

El Período Vacacional juega un papel muy importante en el desarrollo de la sociedad, ya que satisface diferentes necesi-

dades que son primordiales y que tiene todo trabajador, estas necesidades son: la recuperación de las energías perdidas por el desempeño de su trabajo así como las presiones que trae consigo el vivir en grandes ciudades industrializadas, el poder llevar a cabo otras actividades a las que normalmente está habituado, pudiendo convivir más con su familia, desarrollar planes recreativos, sociales, turísticos, culturales y deportivos.

Como lo señala Carlos Marx: "El tiempo es el campo del desenvolvimiento humano. Un hombre que no puede disponer de ningún recreo, cuya vida entera abstracción hecha de las simples interrupciones físicas, del sueño y de las comidas, se halla acaparada por su trabajo para el capitalista, resulta algo menos que una bestia de carga. Es una mera máquina de producir riquezas para otros; se encuentra físicamente quebrado, espiritualmente bestializado; y, sin embargo, toda la historia de la industria moderna demuestra que el capital, si no se le sujeta, trabaja sin miramientos ni piedad para rebajar a toda la clase obrera a ese extremado nivel de degradación". (35).

Existen diferentes fundamentos que justifican el establecimiento del Período Vacacional, así como el que verdaderamente sean aprovechadas por el trabajador.

Tomando en cuenta la clasificación que realiza Carlos -- García Oviedo en relación a las finalidades que se persiguen

(35).- José Montenegro Baca, op. cit. página 367.

con las vacaciones, así como la importancia que tiene en la actualidad sean aprovechadas y disfrutadas por el trabajador, nosotros pensamos que pueden resumirse de la siguiente manera:

1.- Aspectos Psico-Físico. Se busca que por medio de las vacaciones el trabajador pueda lograr la recuperación de las energías perdidas por el constante trabajo así como la presión a que se encuentra sometido diariamente al vivir en zonas industriales y evitar que el organismo llegue a encontrarse en un estado de fatiga.

2.- Recuperación de su Libertad. Esto es que durante el tiempo que se encuentra el trabajador disfrutando de sus vacaciones pueda dedicarse a la actividad que más desee olvidándose de el régimen de disciplina y subordinación a que se encuentra sometido diariamente en el desempeño de sus labores.

3.- En la Prevención de los Accidentes de Trabajo. Los accidentes de trabajo se pueden dar debido a que el organismo del trabajador se encuentra más propenso a sufrir dichos accidentes, debido a la pérdida de la atención por encontrarse en un estado de fatiga.

4.- En el Orden Familiar. El período vacacional creemos que puede servir como un medio importante en la integración y convivencia de la familia de todo trabajador, ya que en los tiempos que vivimos cada vez es más difícil encontrar elementos que colaboren para su unión, ésto se puede lograr si se lleva

a cabo durante las vacaciones otras actividades a las que normalmente se encuentran habituados todos los miembros de la familia, estas actividades pueden ser planeadas por todos los integrantes de la familia.

5.- Repercusiones en la Sociedad. De alta conveniencia es también la institución del descanso, ya que a la sociedad le interesa que su población no degenera y para ello ha de evitar el desgaste que en el organismo físico, produce un régimen de trabajo sin reposo y que traería como consecuencia el debilitamiento de la población.

6.- Fundamentos Sociológicos. Con el período vacacional se evita que los trabajadores puedan llegar a un estado de agotamiento prematuro evitándose con ello el aumento de incapaces, inhábiles o enfermos.

7.- Aspecto Económico. El trabajador que se encuentra descansado, rinde más y mejor en el desempeño de sus labores creando una mayor y mejor producción.

Las finalidades que tienen las vacaciones no se logran si no existen los medios suficientes para que el trabajador pueda disfrutarlas. Nosotros pensamos que lo importante de las vacaciones no es el número de días que se le puedan otorgar al trabajador sino la calidad de estos días, esto es que aunque se tenga un número reducido de días (siempre y cuando no vaya en

contra de la ley) para vacacionar deben de ser aprovechados -- por el trabajador y su familia, ya que debido en su gran mayoría por la situación que existe en la actualidad, el trabajador no aprovecha sus vacaciones y ésto se debe a que el dinero que obtiene para "disfrutar y gozar" del período vacacional lo emplea en la satisfacción de sus necesidades que son muchas o deudas que tiene, además de que el dinero que obtiene es insuficiente para que pueda realizar viajes fuera de su propia localidad ya que si el salario que percibe por su trabajo apenas alcanza para poder sobrevivir y tomando en cuenta que al salir a vacacionar se realizan mayores gastos ya que se aumenta por ejemplo a los gastos que hacen normalmente el pago del traslado de un lugar a otro así como el hospedaje entre otros gastos.

Nosotros creemos que podría llegar a solucionarse en parte el problema de que el trabajador aproveche todos los beneficios que trae consigo el período vacacional, creándose un fondo de ahorro para vacacionar el cual consistiría en que cada trabajador de una fuente de trabajo cada vez que recibiera su salario aportara a ese fondo un porcentaje que podría ser de un 5% y que cuando le tocara a un trabajador salir de vacaciones, además del dinero que le correspondiera por salir de vacaciones tendría un dinero extra para poder salir de vacaciones. Pensamos que este fondo de ahorro debería de adicionarse en la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo IV que es el que reglamenta a las vacaciones, con lo cual se haría obligatorio para todas las empresas.



## C A P I T U L O V I

### AUMENTO A LA PRIMA VACACIONAL PARA UN VER- DADERO GOCE Y DISFRUTE DEL PERIODO VACACIO NAL.

#### a).- DOCTRINA

En la Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a el Período Vacacional, se pone a la altura de las mejores que existen, al establecer en el artículo 80 una de las condiciones -- fundamentales para que la finalidad de dicho período se realice, ya que los trabajadores deben de percibir durante las vaca ciones una prima no menor del 25% sobre los salarios que le co rrespondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordina-- rio que les permita disfrutar de las vacaciones.

Existen diversos autores que coinciden en señalar que se debe de aumentar la llamada Prima Vacacional como veremos a - continuación:

"El artículo 80 de la Ley, establece el pago de una prima

con motivo de las vacaciones, consistente en un 25% sobre los salarios que le correspondan al trabajador durante un período vacacional. El objetivo del establecimiento de esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, aún cuando en la realidad no se cumple el objetivo, pues la prima es ínfima e insuficiente...

La prima debe pagarse por todos los días comprendidos en el período de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal; apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones". (36).

El maestro Alberto Briceño Ruíz señala "El salario normal del trabajador sirve para cubrir sus necesidades habituales por lo que es insuficiente para el goce de las vacaciones.

La prima vacacional es baja, es necesario incrementarla a través de las contrataciones colectivas". (37).

"La Institución, nueva en la Ley, fue tomada, como algunas otras, de los contratos colectivos de trabajo y, en realidad el único reparo que podría ponerse es que es extraordinariamente exigua. Partiendo del supuesto de un salario diario de quinientos pesos, y considerando el máximo de días legales

(36).- José Dávalos Morales. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1985, páginas 200 y 201.

(37).- Alberto Briceño Ruíz, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harila, S.A. de C.V., México 1985, página 200.

de vacaciones o sea veintidos que corresponderían a una antigüedad de veinticinco o veintinueve años la prima importaría dos mil quinientos pesos, con lo que difícilmente una familia normal que las estadísticas laborales presumen compuesta de cinco miembros, podría pasar un fin de semana en algún lugar fuera de su domicilio. Es obvio que la prima habría de consistir en otro tanto del salario por lo menos, y no sólo en el veinticinco por ciento". (38)

Por su parte el maestro Mario de la Cueva opina "La prima de vacaciones: en el período de vacaciones, los trabajadores perciben su salario, de la misma manera que en los días de descanso, pues las necesidades del hombre y de su familia no se suspenden en los días en que no trabaja. En el artículo 80, la Comisión consignó la obligación de pagar una prima de vacaciones equivalente a un veinticinco por ciento del salario también en este problema se reveló la falta de sentido humano de los empresarios: en el memorándum inicial de sus representantes se opusieron éstos a la prima "por gravar innecesariamente los costos de producción". En el memorándum de primero de marzo de 1969 presentado a la Cámara de diputados, la CONCAMIN repitió el argumento. La Comisión defendió ante el Congreso la prima vacacional en la respuesta al memorándum de la CONCAMIN: Es de hacerse notar que las observaciones de la CONCAMIN recha

(38).- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa. - S.A., México 1976, página 170 y 171.

zan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la Iniciativa presidencial: las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades diarias. En consecuencia, durante el período de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones. De ahí la prima de vacaciones, cuya finalidad es, precisamente, posibilitar al trabajador estas satisfacciones, que son el destino natural de las vacaciones. Los renglones finales son una justificación excelente de la institución". (39).

b).- NUESTRA OPINION

La Prima Vacacional es un elemento que sirve de complemento al Período Vacacional y que puede servir como un medio para lograr que el trabajador haga uso del derecho que tiene a las vacaciones.

Nosotros estamos de acuerdo con los autores que señalan que se debe de aumentar la prima vacacional ya que el 25% que se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 80, es en la actualidad obsoleto e inadecuado con la realidad que se vive. Este artículo debería de ser reformado

(39).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1984, página 242.

y por lo menos debería de incrementarse a un 100%, para que -  
cumpliera su función por la que fue establecida.

## C O N C L U S I O N E S

- 1a.- En un principio las vacaciones eran otorgadas por el patrón a sus trabajadores como un premio a éstos, pero más tarde fue estableciéndose en las diferentes legislaciones como un derecho que debe de tener todo trabajador hasta llegar a ser reconocido universalmente.
- 2a.- Todo trabajador tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones siempre y cuando haya cumplido con los requisitos establecidos en la Ley.
- 3a.- Las vacaciones tienen como finalidad que el organismo del trabajador recupere física y mentalmente las energías perdidas por el constante trabajo a que se encuentra sometido, lo cual trae como consecuencia el que llegue a encontrarse en un estado de fatiga y tensión.
- 4a.- Por medio de las vacaciones se puede obtener de alguna manera libertad ya que durante el tiempo que no se labora, el trabajador puede dedicarse a desarrollar la actividad que mejor le acomode.

5a.- El período vacacional puede ayudar al fortalecimiento de la familia, ya que por medio de él se tiene la posibilidad de que todos los miembros que la integran puedan convivir y desarrollar diferentes actividades a las que habitualmente llevan a cabo.

6a.- Los beneficios que aporta la institución de las vacaciones no podrá llegar a obtenerse si no existen los medios suficientes para lograrlo.

7a.- Con el establecimiento y reconocimiento del derecho a gozar y disfrutar del período vacacional (que es una manifestación del progreso social) se logró que el trabajador se le tratara como un ser humano y no como una simple máquina que solo produce riquezas.

8a.- Es de vital importancia el dar a conocer al trabajador todos los beneficios que trae consigo el poder hacer uso del derecho a las vacaciones.

9a.- Es importante el que se tome en cuenta las aportaciones que realizan los diferentes contratos colectivos de trabajo en relación a la forma de regular y otorgar el período vacacional ya que como es sabido en la Ley Federal del Trabajo sólo se encuentran un mínimo de derechos, con lo que se lograría un mayor fortalecimiento de esta institución.

10a.- El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo debería de -

ser reformada para que la prima vacacional se aumentara - por lo menos a un 100%, con lo cual el trabajador tendría una mayor y mejor oportunidad de vacacionar, ya que con - el 25% de prima vacacional que se encuentra establecido - actualmente es insuficiente para poder llevarlo a cabo, - debido a la grave situación económica que prevalece ac - tualmente.



## B I B L I O G R A F I A

### 1.- DOCTRINA

- 1.- APARICIO VALDEZ, Luis. Política Laboral en el Grupo Andino, Editorial Universidad del Pacífico. Lima - Perú 1972
- 2.- BARASSI, Ludovico. Tratado del Derecho del Trabajo Tomo II. Versión Castellano del Dr. Miguel Sussini, Editorial Alfa. Buenos Aires 1935.
- 3.- BAYON CHACON, G. - PEREZ BOTIJA, E. Manual de Derecho -- del Trabajo. Volumen II Segunda Edición. Librería General Victoriano Suárez Madrid 1958-1959.
- 4.- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. - Editorial Harla, S.A. de C.V. México 1985.
- 5.- BUEN DE L., Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. 1976.
- 6.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo I. Editorial Bibliográfico Omeba Buenos Aires 1968.

- 7.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo Tomo I. Segunda Edición, tercero reimpresión. Editorial el Ateneo 1972.
- 8.- CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo Tomo I Editorial Temis Bogotá 1961.
- 9.- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho. Editorial Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho - Obrero Segunda Edición México, D.F.
- 10.- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, S.A. México 1985.
- 11.- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen III, Segunda Edición Actualizada. Editorial Depalma Buenos Aires 1977.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. actualizada por Farías Urbano, Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1984.
- 13.- DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, SAGARDO BENGOCHEA, Juan - Antonio. El Derecho del Trabajo en España Tomo II. Editorial Instituto de Estudios Sociales, Madrid 1981.
- 14.- DEVALLI L., Mario. Tratado de Derecho del Trabajo Tomo - II. Segunda Edición. Editorial La Ley, S.A. Buenos Aires 1972.
- 15.- FERNANDEZ MICHELTORNA, Javier. Derecho del Trabajo, -

Editorial Euramérica, S.A. Madrid 1973.

- 16.- GALIA MORENO, Jesús M. El Contrato de Trabajo en el Derecho Inglés. Editorial Bosch Casa Editorial, S.A. Barcelona 1978.
- 17.- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta Edición. Editorial Elisa Madrid.
- 18.- GÓMEZ, Orlando - GOTTSCHLK, Elson. Curso de Derecho del Trabajo Volumen I. Traductor y Autor de Comentarios al Derecho Mexicano Bermúdez Cisneros Miguel. Editorial Cárdenas Primera Edición 1979.
- 19.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Segunda Edición Editorial Ternis Bototá 1970.
- 20.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Undécima Edición. Editorial Porrúa 1980.
- 21.- HUECK Alfred - NIPPERDEY, H.C. Compendio de Derecho del Trabajo. Traducción, representación y notas de Derecho Español por Rodríguez Piñero Miguel y de la Villa Luis Enrique. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1963.
- 22.- KAPLAN, Juan. Medicina del Trabajo. Tercera Edición. -- Editorial El Ateneo Buenos Aires 1976.
- 23.- KASKEL, Walter y DERSCH, Hermann. Derecho del Trabajo. -- Quinta Edición traducida y completada por Dr. Ernesto Kro

- toschín. Editorial Roque Deplama. Buenos Aires 1961.
- 24.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo Volumen I. Cuarta Edición. Editorial Ediciones Depalma Buenos Aires 1981.
- 25.- MONTENEGRO BACA, José. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Tomo I. S.p.i.
- 26.- RODRIGUEZ GERMINAL. Medicina Social. Editorial Americana. Buenos Aires 1945.
- 27.- RUPRECHT J. Alfredo. Contrato de Trabajo. Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1960.
- 28.- RUSSO MANO, Víctor Mozart - BERHUDEZ CISNEROS, Miguel. - El Empleado y el Empleador. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1982.
- 29.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México - 1980.
- 11.- OTRAS FUENTES
- 1.- Contrato Colectivo de Trabajo AZUCAR, S.A. DE C.V. 1985-1987.
- 2.- Contrato Colectivo de Trabajo I.M.S.S. 1985-1987.
- 3.- Contrato Colectivo de Trabajo S.T.P.R.M. 1981

- 4.- Contrato Colectivo de Trabajo S.U.T.E.R.M. 1984-1986
- 5.- Contrato Colectivo de Trabajo TELMEX. 1988
- 6.- Diario Oficial de la Federación. 21 de abril de 1938
- 7.- Folleto S.T.P.S. Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Editorial S.T.P.S. México 1981
- 8.- Revista Internacional del Trabajo. Volumen XIV Número 1 Julio. Madrid 1936.
- 9.- Revista O.I.T. Papel de la Inspección Médica del Trabajo. Ginebra 1968.
- 10.- Revista O.I.T. Vacaciones Anuales Pagadas. Ginebra 1964

### III.- DICCIONARIOS

- 1.- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Cabanellas - Guillermo. Revisado, actualizado ampliado por Alcalá - Zamora y Castillo Luis. Tomo VI 5 - 2 Catorceava Edición, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires 1979.
- 2.- Diccionario Hispánico Universal. Tomo I Léxico A - Z. - Editorial W.M. Jackson Inc. Editores, Décimocuarta Edición México, D.F. 1969.
- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM Tomo VIII. México, 1984.
- 4.- Diccionario para Juristas. Palomar de Miguel Juan, Edito

vial Mayo, Ediciones S.R.L. México 1981.

#### IV. LEGISLACION

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Cuarta Edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1987.
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Ediciones Andrade, S.A. México 1973.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Trueba Urbina Alberto-Trueba Barrera Jorge. Reforma Procesal de 1980 cuadragésimo séptima Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1981.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por Cavazos Flores Baltazar. Quinceava Edición. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México 1984.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. Comentada. Ramírez Fonseca Francisco. Quinta Edición. Editorial P.A.C., S.A. de C.V., México 1985.
- 6.- Jurisprudencia y Tesis sobresalientes 1976-1977. Actualización V Laboral. Sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Índice Sistemático y Alfabético. Lic. Arturo López Hernández. Selección Interior por Materia. Lic. Luis Arano Caro. Dirección y Copilación. Francisco Barruntieto. Mayo 1979.