

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

INTERPRETACION Y APLICACION DEL ARTICULO
76 EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

Licenciado en Derecho

P R E S E N T A

HUMBERTO GARCIA ALVAREZ

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi padre como -
un recuerdo al ser que me dió -
todo, hoy en su ausencia se la
dedico correspondiendo a su res
ponsabilidad y cariño.

Madre con afecto y agradecimien
to por brindarme con tus cuida
dos los dones de la existencia
e inculcarme el hábito al estu
dio.

Lolis con profundo amor, por tu
constancia y esfuerzo, esperan
do que éste último paso de tran
gición entre la vida de estudian
te y la del profesional justifi
que tus anhelos.

Jacqueline y Luisito que sirva
de ejemplo para su superación
en un futuro no muy lejano.

A mis hermanos:
Javier y Josué con todo cariño.

Con afecto y estimación para -
mis amigos y compañeros.
Y en forma especial al Señor -
Lic. Enrique Herrera Hernández.

Para mis maestros por la admi-
ración que se merecen por sus
enseñanzas.

**Al Lic. José Antonio Vázquez -
Sánchez en reconocimiento a su
distinguida dirección en el de
sarrollo de éste pequeño estu-
dio.**

INTRODUCCION

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

No puede negarse, sin obstinarse en cerrar los ojos a la luz, que la ilustración va ganando terreno en nuestro país y elevando gradualmente su nivel, viendo en ella uno de los factores más importantes de la pública prosperidad, en virtud de la realidad económica y jurídica por la que atravesamos, principalmente en el aspecto laboral, lo que ha motivado una mejor regulación de la legislación del trabajo; por esta razón entre otras, es nuestro deber como recién egresados de nuestra Máxima Casa de Estudios, fortalecer nuestros conocimientos tal y como lo indican los postulados del abogado, con la finalidad de contar con un criterio ilimitado respecto a la orientación y aplicación de nuestros estudios adquiridos en general y especialmente en la materia a tratar, para no incurrir en orientaciones falsas o erróneas cuando se nos presente una consulta o tengamos conocimiento de un caso práctico, debido a que suponemos el respeto a los derechos sociales y en esta forma velar en los diversos niveles de nuestra vida, porque se desenvuelva el equili-

hrio de las relaciones humanas y en particular las relaciones obrero patronales, preocupándonos para que no se violen los sagrados derechos de la clase trabajadora, y así no abusar de su desamparo e ignorancia, ya que se ven en la necesidad de aceptar infinidad de veces por indigencia, condiciones precarias, toda vez, que estos son entre otros la fuerza motriz de nuestro progreso, con la mira de preparar una sociedad moderna, en la base de su cultura y trabajo.

Ha sido innegable el adelanto acelerado y las conquistas que han logrado los trabajadores, desde la iniciación del movimiento armado que principiara Don Francisco I. Madero y de la evolución histórica de nuestro país, hasta lograr la elaboración de nuestro artículo 123 e inclusión en nuestra Carta Magna, a su vez la promulgación de una Ley reglamentaria como es la Ley Federal del Trabajo, para llegar a la que nos rige actualmente y en la que se plasman las luchas libertarias.

No tengo la pretensión de abarcar todos los as -

pectos que con el sólo título pueda comprender el presente estudio, únicamente contiene algunos puntos, y los principales que reviste el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que tiene además algunas características que hacen a éste tema " sui generis " .

C A P I T U L O I

LAS VACACIONES

Capítulo I.- Antecedentes históricos en el Derecho Mexicano.

Al empezar esta tarea he considerado que es imprescindible y necesario, hacer una breve exposición del devenir histórico de nuestro país, y de esa manera estar en condiciones de encuadrar el tema objeto de este estudio a que se refiere el presente trabajo; en tal virtud colocándome en la etapa histórica relativa me adhiero al criterio expresado en el tratado de Derecho obrero del maestro J. Jesús Castorena; en el cuál se expresan, cuatro periodos dentro de nuestra historia, que son los siguientes:

- 1.- Periodo Precolonial;
- 2.- Periodo Colonial;
- 3.- Periodo del México Independiente; y
- 4.- Periodo Contemporáneo.

1.- En el primer periodo que corresponde a la conquista que nos hacen los españoles, no encontramos absolutamente ningún antecedente que nos sirva a nuestro tema, o sea el

de las vacaciones, porque, no aparece todavía el derecho obrero; baste decir que a su arribo encontraron tres pueblos dedicados a la agricultura y asentados en el valle del Anáhuac, de los cuáles el más importante fué el pueblo azteca y solo debemos decir, para los fines que perseguimos, que en cuanto a su organización política se les dividen en dos grupos:

- a).- Los sacerdotes y los guerreros; y
- b).- Los macehuales.

Los sacerdotes indirectamente gobiernan al pueblo, son una clase privilegiada que se encarga de celebrar los ritos y las ceremonias religiosas. El otro grupo llamado de los guerreros, como su nombre lo expresa hacen la guerra, pero esta la hacían con la finalidad de conquistar otras tribus naturalmente, y en esta forma mantener su supremacía o superioridad considerandose también dicho grupo privilegiado, pero ocioso. Por último el segundo grupo o sea el de los macehuales, se dedicaban a las labores duras y del campo, con el objeto de proporcionar la materia pri-

ma para la subsistencia de los propios Españoles y miembros de la tribu; como se ve claramente este grupo era reducido y como también se vislumbra, era insuficiente e incompetente para el trabajo duro así los Españoles se ven en la necesidad de importar negros para encomendarles las labores pesadas del campo; tratando a los indígenas como cosas y no como seres humanos.

El segundo período de gestación de nuestra historia corresponde a la Colonia; época en la que los Españoles se encargan de implantar los ordenamientos jurídicos de su procedencia o sea de la península, sin estar acordes a la realidad social de las tierras conquistadas o sea de la nueva España, mucho menos las Leyes de Indias lo serían con la realidad que se vivía, por lo que prácticamente no se observaron; no obstante, se dictaron ordenanzas que influyeron sin duda alguna en los oficios practicados en ese tiempo, procurando crear un equilibrio económico y legal entre las condiciones del trabajo y las necesidades del trabajador (1561-1769), y pugnando para que los oficios relativos fueran atendidos por gente calificada, regularon

las horas del trabajo, siendo ésta desde la salida hasta la puesta del sol, no trabajando días festivos, el jornal sería por día o por semana, por tanto, esas ordenanzas constituyeron una especie de legislación del trabajo, tendientes al mejor logro de los oficios como la sombrerería, cerería, platería, etc... creándose de esta manera profesiones con sujeto apego al pensamiento religioso que prevalecía en su tiempo, es decir, procurando el dominio de esas actividades, la fama artística y el auge del comercio siguiendo a éste efecto un orden jerárquico y estableciendo categorías entre los trabajadores (oficiales, laborantes, aprendices, etc...). Sin embargo predominaba la miseria económica en éste período y seguían tratando como animales a los trabajadores, no aparece en ésta etapa todavía el renglón de las vacaciones, aún con lo señalado anteriormente, referente al avance en materia del trabajo.

El Tercer período corresponde al México Independiente que tuvo su origen, no en cuestiones jurídicas sino económicas y políticas; ésta etapa se observa a partir de 1810, en la que se siguen aplicando los ordenamientos de

la colonia sin que se llegara a plasmar en algún documento una disposición que reglamentara la materia del trabajo. Desde luego tienen sus méritos los autores de la Independencia de México, porque ya tenían una concepción clara del problema social del país, se demuestra con la abolición de la esclavitud y la supresión del pago de tributos que decretara Don Miguel Hidalgo y Costilla el 6 de -- Diciembre de 1812, en Guadalajara, y además por las bases constitucionales relativas al trabajo y reparto de tierras presentadas por Don José María Morelos y Pavón al congreso de Apatzingán.

Conforme a la obra del maestro Castorena el cuarto período del México contemporáneo se inicia con la constitución de 1857, ésta contiene en su texto principios liberales, entre otros el de la Libertad de Trabajo; posteriormente en el régimen del Emperador Maximiliano se dictaron ordenamientos que se encaminaban a dar protección a -- los trabajadores, consignándose en el estatuto del Imperio el referido principio mencionado anteriormente, la libertad del trabajo.

La Ley para la protección de las clases trabajadoras otorgó la facultad de crear reglamentos para fijar el modo y la cantidad de retribución al trabajo.

La Ley de 1875 a semejanza de los ordenamientos de la colonia también fijó la duración del trabajo, desde la salida hasta la puesta del sol, haciendo excepciones al establecer dos horas de descanso y agregando un terceras tomadas, lo mismo que de los días festivos reforzando fundamentalmente la libertad del trabajo, pagar el salario en moneda y entregar tickets de libranza al peon como deliquio del patrón, teniendo un reglón referente a sanciones por las infracciones cometidas a la Ley.

Las ideas de los hombre de esa época se plasmaron en el código civil para el Distrito Federal de 1870, el cual consideró al servicio o mejor dicho al consentimiento del trabajador para emplearse, como un pacto, como un contrato y no como un alquiler de servicios humanos.

El código de 1884 no presenta avance debido entre otras causas a la represión del régimen Porfirista, ya que lo poco que se había logrado para beneficiar al trabajador desaparece, lo anterior lo vemos y nos lo demuestra la historia con la hostilidad que se sancionaron las huelgas de Cananea en Sonora, Río Blanco, Nogales y Sta. Rosa en Veracruz, en Puebla y Tlaxcala.

Una vez iniciado en 1910 el movimiento revolucionario se dictan leyes de trabajo.

El Señor Licenciado Alfonso López Aparicio en su obra el movimiento obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias, expresa que el primer paso que se da en cuanto a las vacaciones para los trabajadores, lo encontramos en la Ley del 22 de Septiembre de 1914, del Señor Gobernador Constitucional de Jalisco y General Manuel M. Díez³ que además de regular las vacaciones aunque en forma vaga, porque no las precisó con exactitud al no señalar cuantos días serían por año trabajados, se ocupó además del descanso dominical, salario mínimo, jornada de ocho ho

ras, sin tratar absolutamente nada de la relación colectiva de trabajo, conviene señalar que tuvo ésta Ley una existencia efímera debido a que en el mes de noviembre entro - en vigor la del Señor Gobernador Millán, y siguiendo nuestra descripción histórica, expreso que el Licenciado Jorge Carpizo en su obra La Constitución Mexicana de 1917⁴ dice - que la razón para convocar al constituyente de 1916 se encuentra en la idea de Romero Flores quien a su vez dice -- que la razón de la Constitución de 1917 se localiza en las Leyes expedidas por Don Venustiano Carranza, que no se podían incluir en la constitución de 1857, dando el Señor Carranza la pauta para conocer el decreto por el cual el Primer Jefe entregaría un proyecto de Constitución reformada al Congreso Constituyente, instalándose la asamblea que lo integraría en la Ciudad de Querétaro en Abril de 1916.

Es así como el 10. de Diciembre de 1916, se consignaron en la constitución de 1917, los sagrados Derechos de los trabajadores después de una revolución, siendo así la primera en la historia y en el mundo, la que consagra - derechos obreros y sociales.

Se estableció que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región.

No obstante las ideas tan avanzadas que tuvieron los legisladores del Congreso Constituyente del 23 de Enero de 1971, tendientes a obtener y dejar establecidas condiciones favorables para los trabajadores y en esa forma - tratar de evitar de una forma práctica la explotación del hombre por el hombre, ya que el trabajador se ve en la necesidad de laborar para lograr su subsistencia y tendiente a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de producción o sea los patrones y que fueron originados por la explotación del trabajo humano, se vieron los legisladores en la necesidad de incluir en la constitución que en esos años les toca revisar y reformar conforme a la política proyectada por Don Venustiano Carranza, un capítulo, de acuerdo a las necesidades socioeconómicas del momento que se vivía, consignando derechos sociales para beneficiar a la clase trabajadora, obteniendo un mínimo insignificante dentro del campo de la pro

ducción económica, un mínimo insignificante de la plusvalía que beneficiará a los patrones; el mencionado capítulo llevará por título Del Trabajo y la Previsión Social. De tal forma que por primera vez en la historia de la humanidad se origina en la constitución de 1917, la formación del artículo 123, debida ésta, a la lucha de clases que ha tratado por que exista un desarrollo progresivo de los trabajadores y que se han transformado por el transcurso histórico, debido al sufrimiento, insatisfacciones y necesidades con el fin de lograr una seguridad en su patrimonio, siendo una victoria de ésta clase trabajadora en su lucha constante tendiente a suprimir el régimen de explotación del hombre por el mismo hombre.

No obstante las conquistas que logra la clase trabajadora a través de sus representantes y que integran el congreso constituyente, se plasma a nivel constitucional en el referido artículo 123, derechos del trabajador, entre otros, el salario mínimo, jornada de 8 horas, jornada máxima nocturna de 7 horas para jóvenes mayores de 12 años y para menores de 16 que será de 6 horas etc. . .

Vuelvo a repetir no obstante todas las prestaciones que se logran para beneficiar a la clase trabajadora, el Legislador no preveé en esa época nada de las vacaciones, por lo que solamente antes de la legislación de 1917, como antecedente, la Ley del mencionado Señor Gobernador y General Manuel M. Diéguez del año de 1914; de aquí hasta el año de 1922, el 14 de Octubre volvemos a encontrar en la Ley reglamentaria del artículo 123 las vacaciones, Ley del Estado de Durango,⁵ en cuyo artículo 27 fracción IX, obliga al patrón conceder 15 días de vacaciones a sus trabajadores siempre y cuando tuvieran un año de servicio, agregando además que serán con goce de sueldo.

En seguida la historia refleja la elaboración de otra Ley y es la Minera del Estado de Guanajuato de 1924.⁶ En ésta Ley ya se plasma una conquista para el trabajador una semana de vacaciones al tener un año de servicios los trabajadores, sujeta a dos condiciones: primera que hubieren observado buena conducta y segunda que no hubieren faltado a su trabajo, aumentando estas con posterioridad a 15 días.

En 1927 en el Estado de Zacatecas encontramos - otra Ley reglamentaria del artículo 123,⁷ la que en su tex to obliga al patrón a otorgar descanso de vacaciones a fa vor de sus trabajadores, por un término de quince días, - también condicionado a que tuvieran un año de prestar sus servicios y con goce de sueldo.

En el año de 1926 la Ley del Estado de Oaxaca⁸ en igual forma que la inmediatamente señalada, obliga a que - el patrón otorgue quince días de vacaciones con goce de -- sueldo a sus trabajadores que tuvieran un año de servicios.

En la legislación del Estado de Hidalgo en su -- Ley reglamentaria del artículo 123 del año de 1928 también encontramos antecedentes de las vacaciones, otorgando 15 - días a favor de los trabajadores que tuvieran un año de -- servicios y con goce de sueldo.

En 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación laboral de toda la República, debido a las perturbaciones de carácter político y económico y a las -

controversias entre el capital y el trabajo y a los problemas que no podían resolver las entidades respectivas. Así se modificaron los artículos 73 fracción X de la constitución y el 123. Siendo desde ésta fecha en que correspondía al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación laboral por parte de los Estados, pero se dividió la aplicación de la Ley para los fines de competencia entre las autoridades Federales y las Locales, tendiente a lograr una justicia social rápida y expedita con el fin de tramitar los conflictos obrero patronales en una forma más factible, y de esa manera obtener la estabilidad económica de México.

Ahora bien en cuanto a los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, destaca un proyecto redactado por los Juristas Enrique Dalmeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, que se conoce como el proyecto Portes Gil, por el cual se modifican las posturas anteriores, en el capítulo relativo a las vacaciones, de las que hablan las diversas leyes reglamentarias del artículo 123, expedidas por las Legislaturas de los Estados. Es.

te fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, que adopta un sistema proporcional conforme a la antigüedad de los trabajadores o años de servicios; salta a la vista una mejora al irse otorgando más vacaciones conforme a los años de servicio y que se computaban en la siguiente forma:

Por el primer año de servicios prestados se otorgaban cuatro días de vacaciones, aumentando dos días el período de vacaciones al segundo año de servicios; en igual forma se aumentaron dos días al tercer año lo mismo al cuarto y hasta llegar a doce días por el quinto año de servicio.

Cabe hacer notar que el hecho de aumentar proporcionalmente las vacaciones conforme o de acuerdo con los años de servicio, no es otra cosa que el haber recogido el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo ha tenido que sufrir modificaciones, exigiendo siempre el equilibrio en las relaciones de los dos factores de la producción,

te fué el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, que adopta un sistema proporcional conforme a la antigüedad de los trabajadores o años de servicios; salta a la vista una mejora al irse otorgando más vacaciones conforme a los años de servicio y que se computaban en la siguiente forma:

Por el primer año de servicios prestados se otorgaban cuatro días de vacaciones, aumentando dos días el período de vacaciones al segundo año de servicios; en igual forma se aumentaron dos días al tercer año lo mismo al cuarto y hasta llegar a doce días por el quinto año de servicio.

Cabe hacer notar que el hecho de aumentar proporcionalmente las vacaciones conforme o de acuerdo con los años de servicio, no es otra cosa que el haber recogido el principio adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo ha tenido que sufrir modificaciones, exigiendo siempre el equilibrio en las relaciones de los dos factores de la producción.

Pero más tarde ésta misma Ley tuvo otra modificación y es la que prescribe en su artículo 82,¹⁰ o sea que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, - disfrutarán de un período anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo pero que en -- ningún caso podrá ser inferior de seis días laborables; éste período se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios, pero señala que en caso de faltas de asistencia injustificada por parte del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones. Establece que los trabajadores menores - de 16 años disfrutarán de un período anual de vacaciones - de 12 días laborables siendo disfrutados dichos períodos - en forma continua. Entregarán los patrones a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos, y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponderá así como la fecha en que deberán disfrutarlas.

Años después y debido a la constante lucha del - trabajador, el H. Congreso de la Unión, aprobó la Nueva -- Ley Federal del Trabajo, por la iniciativa del Señor Prenj

dente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, antes de finalizar el período de sesiones correspondiente a 1969, entrando en vigor el primero de mayo de 1970.

El texto de la nueva Ley Federal del Trabajo como es natural fué objeto de diversas opiniones, por parte del sector patronal, porque consigna mayores obligaciones para el patrón y acarrea más ventajas para los trabajadores, y se le criticó porque podría frenar el desarrollo económico de nuestra Nación y traería dificultades en las relaciones entre ambos sectores. No obstante a estas alturas con más de tres años de vigencia observamos que cumpliendo ambos sectores su articulado, se consignan beneficios en el aspecto económico particular y en general de la economía nacional.

En contraposición, la opinión del sector obrero sobre el particular, es en el sentido de que la orientación de la Ley hacia una mejor distribución de la plusvalía, dará margen a crear nuevas fuentes de capital y provocará el aumento de la productividad.

Esta Ley en su artículo 76 consagra innovaciones de las que se hablarán en capítulos siguientes.

CAPITULO III

Capítulo II.- Origen de las vacaciones y concepto del voblo.

a.- Sujetos Titulares de las vacaciones.

Origen.- Encontramos el origen de las vacaciones en el derecho laboral y es en éste donde se menciona la referida palabra de vacaciones ; es decir, se deriva del vínculo contractual de trabajo por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, produciendo el mismo efecto y originando la misma consecuencia la relación de trabajo, esto se encuentra plasmado en el código laboral, y es así como en el artículo 20^{II} de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y en seguida por la prestación de servicios que derivan del contrato, los cuales originan a su vez que el trabajador tenga que disfrutar de un período vacacional necesario, para que obtenga una recuperación -

física, mental y moral. Una vez que de ésta relación de trabajo y la prestación de servicios por parte del trabajador se deriven las premisas que señala el artículo 76 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo en cuanto que el trabajador hubiere ajustado un año de prestar sus servicios, debido a que el trabajador no puede estar sujeto constantemente al trabajo, sin gozar o disfrutar de un período de interrupción ya que en caso contrario sufriría graves daños en su salud tanto física como mental, lo cual estimo que repercute entre otras cosas indudablemente en el rendimiento de su trabajo, exponiéndose por tanto en una forma más fácil a los riesgos inherentes del trabajo y más aún si tiene que realizar trabajos peligrosos, siendo ésto de funestas consecuencias para el propio trabajador, para su patrimonio y su familia, así como en el campo de la producción de determinada empresa privada y los intereses generales del patrón, que también afectaría y sería un obstáculo para el progreso y desarrollo de nuestra comunidad y en concreto de la vida y progreso de nuestro país. Así es, que si el trabajador no tuviera en

física, mental y moral. Una vez que de ésta relación de trabajo y la prestación de servicios por parte del trabajador se deriven las premisas que señala el artículo 76 de nuestra actual Ley Federal del Trabajo en cuanto que el trabajador hubiere ajustado un año de prestar sus servicios, debido a que el trabajador no puede estar sujeto constantemente al trabajo, sin gozar o disfrutar de un período de interrupción ya que en caso contrario sufriría graves daños en su salud tanto física como mental, lo cual estimo que repercute entre otras cosas indudablemente en el rendimiento de su trabajo, exponiéndose por tanto en una forma más fácil a los riesgos inherentes del trabajo y más aún si tiene que realizar trabajos peligrosos, siendo ésto de funestas consecuencias para el propio trabajador, para su patrimonio y su familia, así como en el campo de la producción de determinada empresa privada y los intereses generales del patrón, que también afectaría y sería un obstáculo para el progreso y desarrollo de nuestra comunidad y en concreto de la vida y progreso de nuestro país. Así es, que si el trabajador no tuviera en

tos descansos periódicos se podría con el tiempo acarrear enfermedades que trascenderían a la degeneración de nuestra familia y por tanto de nuestra raza ; tales enfermedades serían trastornos causados a nuestro organismo, como afecciones cardíacas, alteraciones en el sistema muscular y en el sistema nervioso.

Previendo ésta situación nuestra legislación pugna, porque el pago de las vacaciones no disfrutadas sea suprimido definitivamente debiendo, por ésta principal razón disfrutarse, sino de lo contrario no se persigue la finalidad y no se llevaría a cabo el espíritu que persigue nuestra Ley Federal del Trabajo, toda vez que es bien conocido por todos, que por medio de las vacaciones el trabajador recuperará la energía perdida en el desempeño de su labor cotidiana y naturalmente traería como consecuencia mayor rendimiento en su trabajo procurándoles más placeres superiores que los desgastes absorbidos por la actividad productiva. Así se enseñarán en sus tiempos libres a pensar, a expresarse, a crear, a gustar las belle-

zas de la naturaleza y del arte o sea de situarlos en las condiciones propicias para que se aseguren así mismos el desarrollo de su propia personalidad, todo esto en cumplimiento a la relación de trabajo que contrae con determinada empresa, fábrica, negociación o patrón, además de que le sirve de mucho el descanso dominical o semanal.

Pero existen otras finalidades que se persiguen en beneficio no solamente del trabajador, sino también de su familia y así observamos que si el trabajador se encuentra disfrutando de un período de descanso más o menos prolongado y el necesario se dedicará desde luego y por entero a su familia, cosa que redundará indudablemente a evitar el desmembramiento de ésta y por tanto el de la sociedad, fortaleciéndose en esa forma los vínculos por los que la familia se mantiene unida y que invariablemente se trasladan al Estado incrementando la estructura y organización del mismo. De aquí que por las vacaciones se evitará la degeneración de la Raza produci

da por el debilitamiento de sus componentes, tomando en cuenta que actualmente al trabajador ya no se le estima como objeto, como cosa, como animal, ni como máquina al que se le tenga que explotar al máximo, obtener de éste el rendimiento deseado o esperado y cuando ya no lo pueda proporcionar, desecharlo, como anteriormente se hacía.

12

García Oviedo señala que al Estado le interesa que su población no degenera, y para ello ha de evitar el desgaste que en todo organismo físico produce un régimen de trabajo sin reposo, tocándole velar por la raza, trayendo a sus miembros de todo lo que pueda debilitarla; le interesa al Estado que el nivel de cultura no descienda, sino que aumente, procurando un sistema de descanso que proporcione al espíritu ocasión de ilustrarse.

13

M. L. Montero expresa, es incuestionable que el hombre, como cualquier máquina o elemento de producción, necesita un reposo, una renovación; ya que con el constante uso, sea la máquina o el elemento musculatura físico

lógica o el mecánico, se convierte en inservible y necesita renovación.

Permitirán las vacaciones al trabajador dedicarse al esparcimiento en el aspecto cultural, pudiendo dedicarse a actividades artísticas, deportivas e incluso al estudio, u otras actividades referentes a su persona en cuanto a la resolución de problemas de carácter personal o particular, porque la jornada diaria no le permite desarrollar éstas actividades, siendo casi imposible, en caso contrario o sea si no tuviera estos descansos periódicos y tratara de elevar su nivel moral, cultural, de instrucción, sería imposible y entorpecería el desarrollo económico político y social de nuestro país.

Es por eso, que en un período determinado, las vacaciones permiten que el trabajador pueda dedicarse a la realización de las actividades enunciadas anteriormente ; solamente así podrá satisfacer sus necesidades

de él y de otras personas o legítimas exigencias, e incluso le brindarán la oportunidad de ausentarse de su domicilio teniendo en ésta forma provecho en cuanto que pueda conocer otros lugares de nuestro México, pudiendo de ésta manera contribuir al fomento del turismo nacional.

Concepto del vocablo

La primera idea planteada, al referirme a éste término de las vacaciones es la que se comprende en el lenguaje común y corriente de acuerdo a la costumbre o por lo que siempre hemos oído de ellas, y a la que le damos la comprensión de descansar, de holgar. Sin embargo, las vacaciones como una de las formas de extinguir las obligaciones que se presentan por la relación del trabajo y a cargo del patrón, tienen que ser analizadas desde el principio o sea empezando por su significado gramatical, que según el diccionario de la Lengua Española ¹⁴ nos dice, que es la acción y efecto de suspender negocios o

estudios por algún tiempo, tiempo que dura la cesación - del trabajo, acción de vacar un empleo o cargo, pero como ésto no aclara nada y se trata de determinar exactamente el significado de ésta expresión, para tener una - mejor idea, de igual forma tengo que analizar el término vacar, por lo que, recurriendo a la enciclopedia Sopena¹⁵ ésta nos indica que es una interjección que nos expresa cesar uno por algún tiempo en sus habituales negocios - estudios o trabajo, quedar un empleo, cargo o dignidad - sin persona que lo desempeñe o posea. Dedicarse o entregarse enteramente a un ejercicio determinado, carecer es decir tener falta de algo.

Con base en lo anterior y llegando a ilustrarnos estos conceptos completamente respecto a su contenido, - por ser ya acepciones más completas, consiguientemente - creo sea conveniente decir que las vacaciones se presentan como lo dije antes en el derecho laboral, dando cumplimiento a una relación contractual y se ha caído en - los supuestos señalados en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo y en consecuencia ajustándose el tra

bajador a lo establecido también en nuestro artículo 76 ¹⁶ -
de la misma Ley citada ya, y de ésta manera el concepto -
de vacaciones desde el punto de vista forense se encuen -
tra plasmado en el artículo aludido que 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 labora-
bles, y que se aumentará en dos días laborables hasta lle-
gar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacacio -
nes se aumentará en dos días por cada cinco de servicios"

¹⁷
Guillermo Cabanellas en su compendio de Derecho
Laboral, indica que las vacaciones anuales retribuidas --
son el derecho al descanso ininterrumpido que va desde --
unos días hasta más de un mes que el trabajador tiene, --
con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso
de prestación de servicios.

¹⁸
La O.I.T. señala que por vacación anual retri -

buida de los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

19

Montenegro Baca considera que 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, con el fin de atender a los deberes de la restauración orgánica y de vida social, siempre que hubiere cumplido con los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

A.- Sujetos Titulares de las vacaciones.

De acuerdo a los beneficios que otorga nuestra Ley vigente del Derecho del Trabajo, en su artículo primero, ²⁰ al disponer que será de observancia general en toda la República y agrega que regirá el Apartado A del ag

título 123, de la Constitución Política de los Estados -- Unidos Mexicanos, se entiende que protege a todo trabajador, no importa la condición, calidad o categoría que tenga ese trabajador; lo anterior, viene al caso citar y hacer una referencia, por encontrar que los sujetos titulares de las vacaciones lo serán todos los trabajadores en general y sin distinción de ninguna naturaleza.

De los renglones que anteceden se desprende que tienen derecho a vacaciones los trabajadores que hayan -- conservado su calidad de tales, por un período mayor de -- un año; sin embargo encontramos una excepción a la regla y está consignada en el artículo ²¹ 77 que dice " Los trabajadores que presten sus servicios discontinuos y de los -- de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año" . Esta disposición no se encontraba en la legislación de 1931, y en ninguna otra, ya que sólo tenían derecho los trabajadores que habían prestado sus servicios por más de un año.

No obstante lo anterior considero que las vacaciones a los trabajadores se les deben conceder en proporción a los días trabajados durante el año, y en forma genérica no únicamente a los discontinuos y a los de temporada.

Para ampliar la exposición agrego que interviene también el patrón pero no como sujeto titular de las vacaciones, más bien como sujeto pasivo, por ser éste la persona que debe otorgarlas al trabajador, sujeto que surge debido a la relación de trabajo de la que ya se habló al inicio de éste capítulo.

C A P I T U L O I I I

Capítulo III.

A.- Momento en que surge el Derecho a disfrutarlas.

B.- Tiempo en que se deben otorgar.

A.- Para que el trabajador adquiriera el derecho a disfrutar de vacaciones pagadas debe haber prestado previamente un período mínimo de servicios.

La determinación de la antigüedad mínima anual ha dividido a autores entre un criterio restrictivo, plegado al año calendario, y otro más finalista, basado en un lapso anual que se cuenta desde el ingreso del trabajador al servicio de la empresa.

Sin embargo las vacaciones anuales pagadas se refieren al año de trabajo prestado por el trabajador, y no al año de calendario.

De tal forma que un trabajador que inicie sus servicios a mediados de 1972 le corresponde disfrutarlas

a mediados de 1973, porque si tomáramos el año calendario disfrutaría hasta fines de 1973 y no podríamos sostener - un criterio tan arbitrario como el de fijar el derecho a las vacaciones en relación con un lapso determinado por - el calendario, y no por la prestación real de servicios.

La doctrina de la Suprema Corte de Bs. As. en - sent. del 25/X/1950, en Derecho del trabajo, T. XXI, pág. 67, coincidente en lo principal a lo expresado.²²

Las vacaciones se establecen sobre la base de - la prestación efectiva de servicios y no sobre la base -- año calendario o en relación a la antigüedad del trabaja- dor.

Conforme a lo dispuesto por nuestro artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que ten - gan 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, 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 acuerdo con la disposición laboral indicada -- diremos que surge el derecho a disfrutar de vacaciones, -- cuando el trabajador ajuste un año de servicios; ahora --- bien del propio artículo 76 se desprende que el goce o disfrute de las vacaciones puede estar condicionado a los supuestos:

Primero.- La existencia de un vínculo contractual de trabajo.

Segundo.- La prestación de servicios por más de un año, sin interrupción. No obstante, estimo será conveniente aclarar que éste derecho a disfrutar de las vacaciones, se puede concebir desde el primer día que tenga de -- trabajar en determinada empresa un trabajador, conforme a la relación de trabajo previamente establecida, por la que debe prestar el servicio pactado, situación que origina la adquisición de un derecho pero naturalmente con el correla

tivo de una obligación. Son personas que por el hecho de no tener más de un año de prestar sus servicios no se les debe marginar todo lo contrario, porque de no ser así pregunto, en que situación se colocarían aquellos trabajadores que a los quince días, un mes, o dos meses se retiran, renuncian o los despiden, por no haber cumplido un año de servicios no han adquirido su derecho, contesto a ésta interrogante, que sí lo han adquirido, aunque de hecho no lo van a disfrutar se han hecho acreedores al pago de éstas, por no poder disfrutarlas precisamente, por ese retiro o renuncia de la que fueron objeto, caso en el que se colocan también los trabajadores discontinuos o los de temporada que van a disfrutar en proporción al número de días trabajados en el año, situaciones de las que no hablaba en lo absoluto la legislación de 1931, que en su artículo 82 solo tendrían derecho los trabajadores que tuvieran más de un año, en consecuencia quedaban desvirtuados o descartados los trabajadores que prestaban sus servicios discontinuos y los de temporada, pero afortunadamente y en beneficio de nosotros los trabajadores se subsana ese error con nuestro actual artículo 77, debido a la formación de una -

fuerte corriente en favor de los trabajadores, la que pug-
nó porque se nos concediera el derecho al descanso anual -
de acuerdo a los días que hubieremos trabajado en dicho --
tiempo.

La anterior idea fué recogida de la conferencia
Internacional del Trabajo, que se reunió en Ginebra en el
año de 1936. De ésta forma varios contratos colectivos de
trabajo adoptan el pago proporcional de vacaciones a traba-
jadores que no tengan más de un año, como lo es el contra-
to de la Industria Azucarera²¹ que establece que los trabaja-
dores que no tengan doce meses del año, disfrutarán de los
días de vacaciones que correspondan al número de días tra-
bajados.

De acuerdo con estas ideas, considero que se po-
drá fijar en el contrato de trabajo y por común acuerdo de
las partes el momento en que surja ese derecho a disfrutar
las vacaciones, siempre y cuando no se oponga ese acuerdo
de partes a lo señalado por nuestra Ley, en virtud de que
como todos sabemos son irrenunciables los derechos otorga-

dos por la Ley ya que éstos favorecen al trabajador. De -- aquí que los convenios entre patronos y trabajadores por -- lo que se refiere a las vacaciones no podrán contener dis-- posiciones que restrinjan tal derecho, pero estimo que ese convenio entre las partes si puede contener prestaciones -- que contravengan las disposiciones legales, naturalmente -- siempre que se favorezca al trabajador. Dada esta situa -- ción de irrenunciabilidad del derecho a disfrutar las vaca -- ciones cuando ha surgido ya éste momento, por otras formas jurídicas como una indemnización u otra compensación, sal-- vo en el caso en que las vacaciones no puedan disfrutarse, verbigracia un despido justificado o injustificado, ya que la Ley en éste caso no deja sin cumplimiento un derecho le -- gítimamente adquirido por el beneficiario, compensándolo -- con una indemnización pecunfaria, ahora si justificada y -- como acontecería también cuando muere el trabajador, en é -- ste caso se indemniza a los beneficiarios del mismo por los derechos adquiridos por él, o sus causahabientes.

En esa virtud, existe una corriente relativa al derecho de disfrutar las vacaciones, encabezada por Ernos-

to Krotoschin que en su página 326 del Derecho del Trabajo de Walter Kaskel y Hermann Derch,²⁴ dice que la mayoría de - las Leyes estatales declaran expresamente inderogable el - derecho a disfrutar de vacaciones y subrayan de éste modo que se trata de un derecho forzoso, que no puede ser ni ex cluído ni restringido en detrimento del trabajador.

Transportándonos a nuestro derecho positivo con- sidero como lo dije antes, que surge ese momento a disfru- tar de las vacaciones en la forma mencionada y el patrón - está obligado a conceder las vacaciones a sus trabajadores una vez que éstos adquieren tal derecho, no pudiendo por - tanto los trabajadores renunciar a ese derecho ni a dicho descanso, en caso contrario caeríamos a lo que señala el - artículo 33 de nuestra Ley que expresa a la letra: " Es nu la la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones -- que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé " .

D. - Tiempo en que se deben otorgar.

Para Cesarino,²⁶ la naturaleza jurídica de las vacaciones anuales es doble: a) para el patrono, es la de -- una obligación de hacer, al consentir el alejamiento del -- empleado durante el período mínimo fijado por la Ley; y de dar, por pagarle el salario equivalente; para el empleado es, al mismo tiempo, un derecho, el de exigir el cumpli -- miento de las mencionadas obligaciones del patrono; y una obligación de abstenerse de trabajar durante el período de vacaciones. Lógico es que de esa obligación surja para el patrono un derecho: el de exigir su cumplimiento.

Respecto a esto es imprescindible tocar nuevamen -- te nuestro código laboral y es así como tendremos que remi -- tirnos a nuestro artículo 81,²⁷ el cual habla del período pa -- ra conceder las vacaciones y textualmente expresa:

" Las vacaciones deberán concederse a los trabaja -- dores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella su período de vacaciones que los co --

rresponda, y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Cuando se produce la substitución de patrón no se afectarán las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluído éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores. Art. 41 L.F.T.

Conforme a esta disposición quiero expresar que como la antigüedad del trabajador no se modifica por la substitución del patrón, éste asume todas las obligaciones pendientes en materia de vacaciones, dentro de los términos señalados en el mismo para delimitar responsabilidades

de uno u otro, de tal forma que cualquiera de ellos deberá otorgarlas a sus trabajadores.

En cuanto al plazo se afirma que se deberán conceder al trabajador a más tardar dentro de los seis meses siguientes de cumplir el ó los años de servicios, por lo que los trabajadores que reúnan los requisitos enumerados, tienen derecho a vacaciones, las cuales deberán disfrutarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se adquirió el derecho, pero a éste respecto conviene aclarar que los trabajadores no se les van a fijar o van a tomarlas cuando lo estimen conveniente, porque ésta situación perjudicaría considerablemente a las Empresas y a los medios de producción por lo que su disfrute debería estar reglamentado en los textos legales y de esa manera se evitaría irregularidades y arbitrariedades en cuanto a su fijación, pero como no está prevista ésta situación, se ha acostumbrado se pongan de común acuerdo al respecto las partes contratantes integrantes de la relación de trabajo o en algunos casos como es la regla general se tomen cuando el trabajador lo solicita siempre y cuando convenga a -

la empresa o en su defecto y ésta última en uso de la facultad de la que esta investida las otorgue a su libre arbitrio y cuando le convenga.

Vemos que la Ley de 1931, en su artículo 82 ²⁹ únicamente señalaba que: Los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de estos y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les correspondiera y la fecha en que deberían disfrutarlas mismo precepto tomado por nuestra actual Ley Federal del Trabajo que consigna en el artículo mencionado al principio de éste subcapítulo en ésta forma vuelvo a repetir que se dejará al arbitrio del patrón determinar la fecha del disfrute, desde luego velará por sus intereses, pero cuidará que tal fecha esté dentro de los seis meses a que nos referimos antes para no colocarse al margen de la Ley, criterio incorrecto e injusto porque debería estar más bien ajustado al acuerdo de voluntades que en este caso no existe, pero el que estimo y repito nuevamente debería estar consagrado también en nuestra Ley.

En último caso el trabajador debería recurrir a las autoridades de trabajo para que las juntas de conciliación y arbitraje resuelvan en definitiva, pero de cualquier forma que sea, el trabajador no podrá nunca escoger por sí mismo la época de su descanso anual y tomarlo por propia iniciativa.

Sin embargo cabe hacer alusión a la ejecutoria pronunciada con motivo del Amparo Directo 928/66 Sabás Berg¹⁰langa Narro. 10 de Febrero de 1967. Cuarta Sala página 321 Si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (1931) también lo es que dicho precepto legal dispone, que en todo caso, el período anual de vacaciones que deba disfrutar el trabajador, se fijará por las partes en el contrato de trabajo. De tal forma no basta que el trabajador salga de vacaciones para realizarse los supuestos previstos en la Ley, para que en forma unilateral este decida gozar de ellas, sino es indispensable un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón con respecto a la fijación

de las vacaciones ya que por imposición de la Ley si alguna parte no está de acuerdo con la otra no se podrá fijar el período vacacional unilateralmente.

Por último en cuanto a la constancia de antigüedad, anualmente los patrones, están obligados a expedir a sus trabajadores de planta permanente, una constancia de antigüedad que debe contener los siguientes datos: Años de antigüedad en la empresa, número de días que les corresponde de vacaciones y el período o períodos en que las disfrutará.

No debe entenderse que las constancias se formularán en el mes de Enero de cada año a todos los trabajadores, deberán expedirse conforme el trabajador cumpla cada año de servicios.

C A P I T U L O I V

Capítulo IV

- a.- Tabla de vacaciones.
- b.- Interpretación patronal de la Tabla de vacaciones.
- c.- Interpretación obrera de la Tabla de vacaciones.
- d.- Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.

a.- Tabla de vacaciones.

Para desarrollar el presente capítulo he considerado materializarlo como adelante lo hago y de esa manera poder determinar en un momento dado, los días de vacaciones que deberá disfrutar un trabajador que se ha hecho -- acreedor a ellas, como derivación directa de la relación contractual. Por tanto se ejemplificará esa situación y a éste efecto elaboraré un cuadro de números, dispuesto en tal forma, que facilite la determinación de los días de vacaciones, describiendo las interpretaciones que se dan del mismo, por lo que hay dos posturas fundamentales, primeramente la patronal, en seguida la del trabajador y para finalizar la postura legal.

b.- Interpretación patronal de la tabla de vacaciones.

Es conveniente sentar nuestras bases o puntos de partida para proceder a la determinación de los períodos - vacacionales, de esta manera hago incapié a la hipótesis - señalada por el artículo 74 de nuestra Ley Federal del Tra-
bajo, ^M que nos señala los días de descanso obligatorio, que son los siguientes:

lo. de Enero	5 de Febrero	21 de Marzo
lo. de Mayo	16 de Septiembre	20 de Noviembre
y lo. de Diciembre de cada 6 años.		

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo en su ar-
tículo 78 ³² nos dice que por lo menos deberán disfrutarse en forma continua seis días de vacaciones, a este respecto -- considero que dichas disposiciones legales dan margen y admiten que estas se disfruten en uno o varios períodos después del primer año de servicios y desde luego que en ca-
sos normales, o sea no tomando en cuenta a los trabajado-
res discontinuos ni a los de temporada, por lo que me es -

toy refiriendo únicamente a los trabajadores de planta, -- que han cumplido un año de servicios y que van a disfrutar como mínimo del legal establecido por la propia Ley y que es de seis días de descanso.

En esa virtud, y siguiendo esta breve exposición aquellos trabajadores que sean afectados en su período vacacional por los días mencionados anteriormente, ó sea los festivos, se les debe interpretar que disfrutarán por ese hecho de un día más de vacaciones por decirlo así, o sea - que se les debe correr el período en un día más, ejemplo. Juan Pérez tiene un año de estar prestando sus servicios - a un patrón adquiere el derecho de disfrutar seis días de vacaciones y por ese día festivo disfrutará siete días.

Puede darse otra situación que es la de que durante el período vacacional, este se interrumpa por enfermedad del trabajador y como consecuencia se tenga que ampliar el período vacacional como acontece en los casos señalados por los días festivos.

Así está recogido en las legislaciones de Argentina, Colombia, Bulgaria y Polonia. Se agrega que el trabajador enfermo no repone sus fuerzas ni recupera su capacidad de trabajo.

En diversas convenciones colectivas de Argentina se estipula expresamente que la enfermedad interrumpe las vacaciones e incluso que se prolongan automáticamente en tantos días como se haya estado enfermo. A falta de Ley expresa, los tribunales argentinos han declarado que la enfermedad o el accidente inculpables ocurridos durante las vacaciones interrumpen su disfrute; y ello por cuanto suspenden el contrato de trabajo y sus efectos entre estos el descanso anual. La enfermedad ha de justificarse fehacientemente.

En otro aspecto de la misma cuestión, durante la enfermedad del trabajador no se pueden conceder las vacaciones, por cuanto el contrato laboral está ya en suspenso y el trabajador no se encuentra en condiciones de descansar, porque primeramente ha de curarse.

Respecto a la postura enunciada en renglones anteriores, existe la corriente llamada patronal que sostiene en éste mismo punto y argumenta, que dentro de éste período de seis días de vacaciones, sin tomar en cuenta el día festivo, al trabajador se le debe computar el domingo, señalando al efecto que existe un supuesto día de descanso desde luego se están refiriendo al séptimo día de la semana, y que a ese supuesto día de descanso, no tendrán derecho, ya que precisamente este nace después de seis días -- trabajados, por lo que si durante sus vacaciones no labo -- ran ningún día, no obtienen tal derecho a ese séptimo día de vacaciones, ni tampoco en cuanto a su cálculo económico Tómese en cuenta que el ordenamiento legal establece.

Cuando el trabajador no preste sus servicios todos los días de trabajo de la semana, tendrá derecho a que se le pague únicamente la parte proporcional, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado, por lo que aplicando analógicamente este criterio tendríamos -- el resultado anteriormente expuesto y agregan, afirmamos -- lo anterior diciendo, nuestra Ley Federal del Trabajo ex --

34
presa en su artículo 76 que los trabajadores que tengan --
más de un año de servicios disfrutarán de un período anual
de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser infe --
rior a seis días laborables, por tanto los patrones seña --
lan que se caé en las premisas señaladas en éste artículo
y que habla indiscutiblemente de seis días, sin embargo ob --
sérvese que no dice disfrutarán de siete días, mucho menos
explica que serán seis días con domingo.

Acerca de si en las vacaciones deben ser computa --
dos sólo los días hábiles o si se cuentan los días corri --
dos, se divide la legislación positiva. En la Argentina, --
tanto la Ley 11.729 como el Decreto-Ley 1.740/45³⁵ cuentan --
como de vacaciones los días corridos, sin considerar desde
luego los días festivos.

Por lo que otorgando seis días no se infringe en
lo absoluto la disposición legal, más bien encuadra el cál --
culo de las vacaciones en el texto. El último artículo in --
dicado ya en su segundo párrafo agrega que se aumentará en
dos días laborables el período vacacional por cada cinco --

años subsecuentes de servicios. En consecuencia no existe discrepancia en ningún criterio en cuanto a la determinación de los días de vacaciones referentes al primer párrafo del mismo artículo y generalmente se conviene por tanto que al primer año le correspondan seis días, al segundo -- ocho días al tercero diez y al cuarto doce. Donde si empieza haber divergencia en el computo de los días de vacaciones es a partir del cuarto año o sea más de cinco años de servicios posteriores al cuarto, corresponderá al noveno - año los dos días adicionales siendo por tanto catorce días de vacaciones, y los otros dos días adicionales de vacaciones corresponderán al décimo cuarto año de prestación de servicios.

Habiendo quedado claro este criterio a continuación esbozo esquemáticamente el cuadro de vacaciones patronal.

Por el 1er. año cumplido	6 días.
Por el 2do. año cumplido	8 días.
Por el 3er. año cumplido	10 días.
Por el 4o. año cumplido	12 días.
Por el 5o. año cumplido	12 días.

Por el 6o. año cumplido 12 días.
 Por el 7o. año cumplido 12 días.
 Por el 8o. año cumplido 12 días.
 Por el 9o. año cumplido 14 días.
 Por el 10o. año cumplido 14 días.
 Por el 11o. año cumplido 14 días.
 Por el 12o. año cumplido 14 días.
 Por el 13o. año cumplido 14 días.
 Por el 14o. año cumplido 16 días.
 Por el 15o. año cumplido 16 días.
 Por el 16o. año cumplido 16 días.
 Por el 17o. año cumplido 16 días.
 Por el 18o. año cumplido 16 días.
 Por el 19o. año cumplido 18 días.
 Por el 20o. año cumplido 18 días. e t c . . .

Dentro de ésta misma corriente que se ha denominado patronal nos encontramos el calendario de vacaciones que rigió durante el año de 1971 en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Tuve que citar el cuadro de vacaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, para que precisamente se observe que coincide su cómputo con el cuadro de vacaciones de la misma corriente patronal, sin embargo cabe aclarar que ellos consideran estos días de vacaciones como laborables, no tomando en cuenta los domingos para el cómputo de vacaciones sino que únicamente días laborables.

Además, de las aclaraciones hechas estamos conscientes que el propio Instituto Mexicano del Seguro Social no obstante de ser organismo descentralizado y que por esa naturaleza su labor es proteccionista a los intereses del Estado, éste ha demostrado en varias legislaciones y reglamentos que el trabajador actualmente ha conquistado derechos sociales que en pocos países del mundo se otorgan y disfrutan, por tanto es inexplicable la coincidencia de posturas indicadas antes.

A mayor abundamiento expreso que de acuerdo a las investigaciones realizadas, éste mismo criterio sostiene el Licenciado Santiago Méndez Pardavé en cuanto a que existe relación o semejanza de su tabla a la tabla de vacaciones que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como la tabla a la que hago referencia primeramente y que se ha denominado corriente patronal. Así el citado letrado en su obra la Prima de Antiquedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970 Su Interpretación y Aplicación Práctica,¹⁶ dice que es muy importante llamar la atención sobre la forma en que la Ley va aumentando la escala de vacaciones,

porque su interpretación también se ha prestado a errores que pueden originar perjuicios a una u otra parte, por lo que después de confirmar nuestro criterio con diversas esferas y funcionarios gubernamentales, podemos establecer, que sí el segundo párrafo del artículo 76 previene que después del cuarto año, (es decir, los cuatro primeros no cuentan, porque ya tuvieron su incremento año por año), - el período de vacaciones aumentará en dos días por cada -- cinco años de servicios, resulta la tabla ejemplificada anteriormente. Agrega este autor que con la escala anterior, debe tenerse presente que los días de vacaciones que se -- enumeran son laborables, por lo que en realidad se ampliarán los períodos con los días de descanso semanales y festivos, contractuales o legales, que queden incluidos en -- las mismas.

Conforme a lo anteriormente expuesto, me adhiero a ésta posición de la tabla de vacaciones por considerar -- sea la postura más indicada, es decir más justa y equitativa a los intereses del trabajador para determinar los días de vacaciones a disfrutar pero desde luego sin computar --

los domingos ni los días festivos esto es, tomo en consideración solamente días laborables. Por lo que se ampliarán los períodos durante la enfermedad, con los días de descanso y días festivos, de tal forma creo que se deba dar atención cuidado a la expresión y espíritu de la Ley tomando en cuenta los fines que se propuso el legislador en cuanto a la forma en que ésta va aumentando el período de vacaciones, ya que su mala interpretación y errónea aplicación -- también se ha prestado a soluciones negativas que han originado serios perjuicios no solamente al patrón sino también al trabajador por lo que de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 76 ³⁷ éste previene que después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, los cuatro primeros no se tomarán en cuenta, porque los trabajadores ya tuvieron su incremento año por año, hasta el cuarto, así que se deberá regular el aumento de dos días adicionales a partir del quinto año empezando por tanto en ese año a tomarse el cómputo de los cinco años, para determinar así en el noveno año, los días citados ya, estimando que a partir del noveno año, será el nuevo cómputo de cinco años para caer hasta el décimo cuag

los domingos ni los días festivos esto es, tomo en consideración solamente días laborables. Por lo que se ampliarán los períodos durante la enfermedad, con los días de descanso y días festivos, de tal forma creo que se deba dar atento cuidado a la expresión y espíritu de la Ley tomando en cuenta los fines que se propuso el legislador en cuanto a la forma en que ésta va aumentando el período de vacaciones, ya que su mala interpretación y errónea aplicación -- también se ha prestado a soluciones negativas que han originado serios perjuicios no solamente al patrón sino también al trabajador por lo que de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 76 ³⁷ éste previene que después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, los cuatro primeros no se tomarán en cuenta, porque los trabajadores ya tuvieron su incremento año por año, hasta el cuarto, así que se deberá regular el aumento de dos días adicionales a partir del quinto año empezando por tanto en ese año a tomarse el cómputo de los cinco años, para determinar así en el noveno año, los días citados ya, estimando que a partir del noveno año, será el nuevo cómputo de cinco años para caer hasta el décimo cuax

to año en la premisa del segundo párrafo del artículo 76 para concederle al trabajador otros dos días adicionales y así sucesivamente se considerarán.

Pero también haré referencia a la consulta --- planteada por el Señor Lic. Agustín Rufz Olive encargado del Departamento Legal de la Confederación Patronal de la República Mexicana, el 17 de Julio de 1970, al H. Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¿ Debe entenderse que los dos días de que habla el 2o. párrafo del artículo 76 de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo son computados a partir del quinto año de -- prestación de servicios, ó en su defecto deberán aumentarse a partir del noveno año de servicios ? .

Respuesta del Departamento Jurídico con oficio 9-000 373 Exp. 9/304 (3) " 70 " / B Asunto: Se contesta consulta Firma el Lic. Raúl Merino Ramos. ³⁸

En la pregunta planteada por usted, para que un trabajador tenga derecho a disfrutar de catorce días de vacaciones, deberá haber prestado sus servicios durante nueve años.

Lo anteriormente expuesto, es una interpretación de carácter doctrinal sujeta a lo que en definitiva resulevan las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

Observemos que lo enunciado es exactamente igual a la tabla de vacaciones expuesta en páginas anteriores.

Otra consulta es la que el 16 de Agosto de 1972 plantea Ediciones Andrade, S.A. al Congreso del Trabajo. -
número del oficio 168/72 Exp. CT-3.¹⁹

En contestación el Congreso del Trabajo interpreta el 2o. párrafo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo en la siguiente forma:

La interpretación de dicho párrafo es: Que después del 4o. año de servicios se tomarán en cuenta cinco años más para que a los 9 años se aumenten 2 días en el período de vacaciones; y así sucesivamente como lo establece dicho artículo.

Sin otro particular, nos es grato reiterar a ustedes las seguridades de nuestra atenta y distinguida consideración. Unidad y Justicia Social.- México, D.F., a 7 de septiembre de 1972. El Presidente de la Subcomisión encargada del despacho, Jorge Durán Chávez (Rúbrica) .

Esto último viene a fortalecer las posturas ya manifestadas sobre la tabla de vacaciones.

C.- Interpretación obrera de la Tabla de vacaciones.

Tengo que seguir recurriendo a nuestro artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, y conforme a lo que nos expresa, debemos tratar de explicar que la interpretación de la clase trabajadora referente al mismo se plasma en la tabla que a continuación señalo, pero que a discrepancia del criterio expuesto en el inciso b, de éste mismo capítulo, la clase trabajadora no toma en cuenta los días domingos para incluirlos dentro de los días de vacaciones que tiene que disfrutar los trabajadores sino que únicamente toman los días laborables ó sea de lunes a sábado y a esto agrego yo, que si tienen derecho a ese supuesto día séptimo de la semana del que habla el patrón por el hecho de haber trabajado durante 365 días del año, se lo han ganado en cuanto a su disfrute así como para el pago económico que se debe hacer, así se entiende que el trabajador deberá disfrutar de un día adicional que corresponde al domingo y también como es lógico suponer que se ampliará el periodo de vacaciones durante la enfermedad, por los días festivos que lleguen a interponerse en éstas.

Nuestro maestro Alberto Trueba Urbina en el comentario que hace al artículo 76 en la Ley Federal del --
 Trabajo⁴⁰ proporciona una tabla que debe servir para determinar los días de vacaciones que tiene derecho a disfrutar un trabajador lo que quedará en la forma siguiente:

1 año de antigüedad	6 días
2	8
3	10
4	12
5 a 9	14
10 a 14	16
15 a 19	18
20 a 24	20
25 a 29	22
etc. . .	

Conforme a esta interpretación se entiende que el cálculo de las vacaciones no representa problema alguno hasta el 4o. año de servicios o antigüedad y se comprende que desde el 5o. año de servicios se otorgarán catorce días, en el 10o. 16 días en el 15o. 18 días en el --
 20o. 20 días en el 25o. 22 días etc...

Al disponer el precepto legal que aumentarían --

dos días por cada cinco de servicios, los primeros cinco años se cumplen después del cuarto año de servicios, sostiene por tanto esta corriente de trabajadores que resulta una aberración el querer computar los cinco primeros años de servicios hasta el noveno año como lo hace la corriente patronal. Con el objeto de precisar su criterio razonan en esta forma. No es suficiente la ambigüedad del párrafo segundo del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo para pretender que los trabajadores admitan que si se obtiene el derecho por cinco años de servicios hasta el noveno año, de ésta ambigüedad resulta que se deberá hacer la interpretación más favorable o conveniente para los trabajadores según lo establece el artículo 18 de la propia Ley. (In dubio pro operario)⁴¹.

Agregan, que deberá prevalecer la segunda corriente de interpretación, dado que éste artículo dice que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. Lo que pretendió el legislador no se puede precisar, ya que no se consigna nada ni en el Diario de Debates de las Cámaras ni en la exposición de -

motivos del ejecutivo en el proyecto de nuestra Ley.

La tabla de vacaciones del maestro Trueba es la que se aplica en el Departamento del Distrito Federal de acuerdo a lo que manifiesta la Dirección General del Trabajo y Previsión Social en el oficio 25438 Exp. C 371/ --- 39859,⁴² de acuerdo a la consulta que presenta Ediciones Andrade, S.A. el 16 de Agosto y la respuesta que con fecha - 30 de Agosto de 1972 por conducto del Secretario Particular, Lic. Eliseo Rangel Gaspar, da el Departamento del D. F.

En cuanto al 2o. párrafo. 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 14 días; del décimo al decimocuarto año de antigüedad gozará de 16 días de vacaciones, del decimo - quinto al decimonoveno año de servicios tendrá 18 días de vacaciones y así sucesivamente.

Pero puede decirse que existe otra interpreta --
 ción y es la que nos da la respuesta que le hacen a la --
 consulta del 16 de Agosto de 1972 planteada por Ediciones
 Andrade, S.A. a la Secretaría del Trabajo y Previsión So-
 cial. Dirección General Consultiva. Número de Oficio ----
 9.001115 Exp. 9/1296/700.⁴³

Manifestamos a ustedes, que el párrafo segundo -
 del precepto citado, es claro y preciso al establecer que
 después del cuarto año, el período de vacaciones se aument
 tará, en dos días por cada 5 años de servicio, lo que de-
 be interpretarse de la siguiente manera: Los trabajadores
 con más de 9 años de antigüedad, hasta 14 años, tendrán -
 derecho a 14 días de vacaciones; con más de 14, hasta 19
 años, a 16 días etc...

1 = 6	5 = 12	10 = 14	15 = 16
2 = 8	6 = 12	11 = 14	16 = 16
3 = 10	7 = 12	12 = 14	17 = 16
4 = 12	8 = 12	13 = 14	18 = 16
	9 = 12	14 = 14	19 = 16

d.- Reglamentación de la Ley Federal del Trabajo.

Se compararon los contratos colectivos de trabajo más importantes de nuestras Industrias a fin de extraer de ellos las instituciones más generalizadas para responder a las necesidades más apremiantes de nuestros trabajadores sin embargo no podrían extenderse a todos los trabajadores estos principios superiores a nuestra Ley Federal de Trabajo porque nos encontraríamos que habría empresas de condiciones menos óptimas que no podrían cumplir con esas prestaciones superiores, porque repercutiría en ellas principalmente en su economía.

Así es como nuestra actual Ley Federal del Trabajo señala y reglamenta en el artículo 76⁴⁴ que 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.

Se precisa en primer lugar que disfrutarán los --
que tienen calidad de trabajadores, en segundo término --
los que tengan más de un año de servicios, sin embargo --
los trabajadores discontinuos y los de temporada tendrán
derecho a un período anual de vacaciones, en proporción --
al número de días trabajados en el año. He considerado --
mencionar la disposición indicada antes porque no la en --
contrabamos en la Legislación de 1931, por la que sólo te
nían derecho los que tenían más de un año de servicios.
Tratando de aclarar esta situación la Conferencia Interna
cional del Trabajo, en su reunión que tuvo en la ciudad --
de Ginebra en 1936,⁴⁵ estima que las vacaciones se deben --
otorgar en proporción a los días trabajados en el año aún
para los que no terminen el año, para ser acreedores a --
ellas.

Nuestra legislación fija un sistema para las va
caciones, otorgando a los trabajadores un mínimo de días
a disfrutar conforme a la duración del año de vigencia --
del contrato de trabajo siendo este mínimo el de 6 días --
laborables para los que tengan más de un año de servicios,

pero aclaro que este período puede ser aumentado por los contratantes. Tiende por tanto la legislación a evitar -- que por cualquier motivo el período dedicado al descanso sea reducido para que el trabajador pueda reponer sus -- energías y dedicarse a desarrollar actividades culturales intelectuales y artísticas, de tal forma y trascendental - importancia que trata de evitar que el descanso por vacaciones sea reducido por faltas de los trabajadores a sus labores, debido o como consecuencia de accidentes de trabajo, enfermedades, o por cumplimiento de un deber cívico no se podrá reducir el período mínimo de vacaciones que nos otorga nuestra Ley.

Establecía nuestra Ley de 1931⁴⁶ en su artículo 82 cuando hubiere faltas injustificadas del trabajador, el patrón reduciría las vacaciones a que tuviere derecho el trabajador, violando por tanto el artículo 93⁴⁷ que disponía el pago del período de vacaciones.

Ahora bien si en la actualidad el patrón no se ajusta a lo dispuesto en la Ley en cuanto a las vacacio -

nes y artículos relativos estará violando naturalmente, - dichas disposiciones, en caso de que durante las vacaciones solicite el servicio de sus trabajadores, por lo que se desprende que las vacaciones que no se han disfrutado no pueden ser compensadas en dinero o por cualquier otra prestación, o por alguna indemnización, por lo que el trabajador tampoco podrá renunciar a éste derecho, porque no se daría la finalidad que persigue el espíritu de nuestra Ley.

El derecho a gozar de vacaciones anuales retribuidas no es renunciable lo marca el artículo 21 del Código Civil argentino.⁴⁸

Los convenios particulares no pueden dejar sin efecto las leyes en cuya observancia estén interesados el orden público; y las disposiciones referentes al descanso anual tienen este último carácter; en consecuencia, ningún acuerdo celebrado entre patrono y trabajador puede impedir que éste reclame el descanso cuando le corresponda disfrutarlo.

El hecho frecuente de que patronos y trabajadores convengan, el primero en abonar doble salario y el segundo en renunciar a sus vacaciones, no hace menos lícito ese acuerdo. Se produce una situación especial en la que ambas partes actúan en una esfera prohibida; el patrono, al no otorgar las vacaciones; y el trabajador, al percibir doble salario por su renuncia. El patrón está sujeto a sanción, como también el trabajador; porque las vacaciones se establecen en beneficio de este último y resulta inmoral vender, o traducir en dinero, un beneficio otorgado por poderosas razones.

El convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1936⁴⁹ establece sanciones para el patrón -- así como también para el trabajador, sancionando al patrón conforme al artículo 87⁵⁰ de \$ 100.00 a \$ 5,000.00 -- por violar los artículos 76 y 77 de nuestra Ley Federal del Trabajo, el citado convenio también establece sanciones para el trabajador que ha violado las finalidades del descanso vacacional, privándolo de la remuneración correspondiente a tal período y agrega que el trabajador que du

rante sus vacaciones perciba por cuenta propia o se emplee bajo las ordenes de otro patrón, perderá el derecho que le corresponda por cuenta de esas vacaciones, porque las vacaciones persiguen el fin de descansar por un tiempo para reponer energías.

En 1936 emitió la Organización Internacional del Trabajo un decreto que aprobó nuestro Gobierno y publicó en su diario oficial del 21 de abril de 1930, el ⁵¹ cuál manifiesta (no incluyen trabajadores domésticos, a domicilio, campo y marinos). La autoridad competente de cada país podrá eximir de la aplicación de éste convenio a: Las personas que trabajen en empresas o establecimientos donde sólo trabajen miembros de la familia del patrón.

Las personas que desempeñan puestos de administración pública cuyas condiciones de trabajo les den derecho a vacaciones anuales pagadas, teniendo derecho después de un año continuo a vacaciones pagadas cuando menos de 6 días hábiles, los menores de 16 años de edad tendrán derecho después de un año de servicios a vacaciones por -

lo menos de 12 días laborables. No contándose en las vacaciones anuales pagadas los días de fiesta oficiales o de costumbre, ni las interrupciones de Trabajo debidas a enfermedades.

Se podrán fraccionar las vacaciones anuales pagadas siempre que exceda de la duración mínima prevista anteriormente.

Se aumentarán las vacaciones anuales pagadas -- progresivamente conforme a la duración del servicio.

Toda persona que disfrute vacaciones deberá recibir durante el período de las mismas, su remuneración equivalente aumentada con la remuneración que reciba en especie y además la remuneración fijada por contratos colectivos.

Será nulo todo acuerdo referente a la renuncia de las vacaciones.

Será privada de remuneración por el período vacacional toda persona que al disfrutar de vacaciones pagadas se emplee con otro patrón.

El despido imputable al patrón en contra del trabajador no lo priva a éste de recibir sus vacaciones.

Es tendencia generalizada, tanto por las Convenciones adoptadas por la O.I.T. como por la doctrina, plagada en algunos textos legislativos, la de prohibir el --ejercicio de una actividad profesional remunerada durante las vacaciones, con el objeto de que se disfrute efectivamente como tales y porque el trabajador cuenta ya con los ingresos que el empresario le abona durante la Licencia. Como se ha señalado anteriormente, la sanción consiste en la pérdida de la retribución que el patrono debería abonarle, si el trabajador ha renunciado al anticipo remuneratorio; o en la devolución o descuento de éste si las vacaciones se habían remunerado previamente, que es lo normal. se aplica el principio de la incompatibilidad de las percepciones, en virtud del cual el trabajador no puede -

recibir durante un mismo lapso más que un salario. La -- prohibición de trabajar durante las vacaciones anuales retribuidas es absoluta.

De conformidad con las convenciones 52 y 54 de la O.I.T. aprobadas en 1936 y la Recomendación 47,⁵² de -- igual organismo y año, así como la reglamentación que pre -- domina en la mayoría de los países, en la institución de las vacaciones se aplican los siguientes principios: a).- para tener derecho a las vacaciones anuales retribuidas - se requiere un mínimo de prestaciones al servicio del mis -- mo patrono; b).- las vacaciones deben ser progresivas, -- desde un límite más bajo hasta un máximo, en relación con la edad del trabajador y la naturaleza de las prestacio -- nes; c).- la continuidad de la vacación, que no sea frac -- cionada, con lo cual perdería su eficacia y se desnatura -- lizaría su objeto; d).- que el trabajador perciba durante el tiempo de vacaciones la remuneración que le correspon -- da, en la misma forma que si hubiese estado trabajando; - e).- el derecho a las vacaciones anuales retribuidas no -- se pierde por el despido justificado o por renuncia volun

taria al empleo; f).- el derecho a las vacaciones no admite ni abandono, ni renuncia; g).- las vacaciones, como norma, no son compensables con dinero, compensación sólo admisible en casos excepcionales.

CAPITULO V

Capítulo V

- a.- La prima del 25% sobre vacaciones y los domingos que afecte.
 - b.- Cómputo de vacaciones en semana inglesa.
 - c.- Cómputo de vacaciones en empresas donde se paga el sábado de lunes a viernes.
 - d.- Vacaciones y las fuentes formales del derecho laboral Ley, Jurisprudencia, doctrina, principios generales del derecho, el contrato colectivo, el contrato Ley y la sentencia colectiva.
 - e.- Vacaciones para menores de dieciséis años.
- a.- La Prima del 25% sobre vacaciones y los domingos que afecte.

Indudable es el logro alcanzado por la clase --
trabajadora en el año de 1970, fecha en la que debido a --
su constante lucha por transformarse y superarse tratando
de escalar un peldaño más para obtener una mejor ubica --
ción dentro de nuestra sociedad, se allega un nuevo dera-

cho social y es nada menos que el 25% de prima de vacaciones que se le debe entregar al trabajador sobre los salarios que perciban durante su período vacacional.

Esta disposición se encuentra consagrada en el artículo 80⁵³ de nuestra Ley Federal del Trabajo, precepto que entró en vigor el día primero de Septiembre de 1970, por lo que, será un derecho social total y universalmente nuevo, salta a la vista la finalidad que se persigue con éste artículo, o sea de que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones, estimando que sin la prima no le sería posible tomarlas en virtud de que su salario diario lo -- tiene ya destinado al gasto cotidiano de él y de su familia, sin que tenga que verse en la necesidad de recurrir a la solicitud de préstamo con su patrón o agiotistas, y en caso de hacerlo sería motivado por otras razones o causas, obteniendo en ésta forma un ingreso extraordinario que le permita disfrutar y salir del lugar donde tiene establecido su domicilio y así trasladarse algún otro lado de recreo, dándole la prima de vacaciones oportunidad de conocer otros lugares y de ésta forma fomentar nuestro tu

rismo nacional.

No obstante lo manifestado, opino en forma muy personal que ese 25% como prima para disfrutar de vacaciones es realmente insuficiente para que el trabajador pueda salir de vacaciones, más aún en los salarios mínimos y en los períodos que se vayan a disfrutar 6 días de vacaciones únicamente, al efecto señalo que en un salario mínimo de \$ 44.85 diarios y con seis días de vacaciones la prima del 25% será equivalente a \$ 78.48 cantidad que no alcanza ni siquiera para poder obtener un boleto en alguna terminal de autobus y trasladarse a cualquiera de nuestras fronteras, de esta manera trato de manifestar mi personal punto de vista sobre éste 25% que resulta insuficiente, sin embargo espero que en nuestra más próxima revisión de la Ley Federal del Trabajo nuestros legisladores prevean esta situación, y la tomen en cuenta para reformar éste párrafo en beneficio de nuestra clase trabajadora.

Ahora bien se plantea la problemática sobre la

interpretación y aplicación de este artículo, sobre el pago de la prima del 25% de vacaciones en cuanto a los domingos que afecta tanto en la semana de 48 horas, así como en la llamada semana inglesa en la que se laboran 40 horas.

En cuanto al primer punto tratado, existe la incógnita de que si corre o no la obligación a cargo del patrón, de cubrir el 25% como prima de vacaciones sobre el domingo que se interpone en el disfrute de seis, doce, dieciocho, veinticuatro o treinta días.

Al respecto plantearé las soluciones posibles de dos corrientes ideológicas o sea la patronal y la del trabajador sobre el problema en cuestión.

La corriente patronal dirá que no corre a su cargo la obligación de pagar el 25% sobre los citados domingos, vigilando fundamentalmente y desde luego con un sentido proteccionista sus intereses económicos, puesto que si como sostiene en el capítulo anterior, que se de -

ben computar los domingos a efecto de calcular los días - de vacaciones, debido a que el trabajador no labora nin - gún día durante estos períodos vacacionales, y que como - consecuencia de esto el trabajador no tiene derecho a ese séptimo día de la semana, mucho menos se hará acreedor a recibir un 25% como prima de vacaciones sobre ese domingo por lo que se deberá calcular el 25% sobre los salarios - de los días en que se van a computar las vacaciones, vuel - ven a argumentar el artículo 76⁵⁴ de la Ley Federal del Tra - bajo que 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 laborados, por lo que piensan que encuadra la interpretación que dan del 25% sobre prima de vacaciones con la disposición legal, que habla solamente de seis -- días y no expresa que serán siete días, ni tampoco que se rán seis días con domingo ó domingos en caso de ser supe - rior el período vacacional, estimando que no violan ningun a disposición legal.

No existe el derecho del trabajador porque así

como nace el supuesto día de descanso del que ya se habló y que se refiere el séptimo día en el cálculo del período vacacional, y si no se ha obtenido derecho a que se le pague el séptimo día como vacaciones tampoco tendrá derecho al 25% sobre prima de vacaciones de ese domingo o cualquier otro.

Con éste criterio expresado ya, no estará de acuerdo el trabajador porque dice que si existe a cargo del patrón la obligación de cubrir el 25% sobre el séptimo día o sea el domingo que se interponga al disfrute de vacaciones y como prima adicional a su salario, como señalan en el capítulo anterior que por el hecho de trabajar 365 días del año se han hecho acreedores a ese séptimo día y siendo esto determinante, totalmente se desprende desde luego que si tiene derecho a percibir el 25% sobre ese séptimo día, además el artículo 80 de nuestra actual ⁵⁵ Ley Federal del Trabajo expresa: Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan durante este período de vacaciones, de aquí que vuelvo a recalcar que la determinación del --

25% proviene directamente del salario, previa compulsas de que son determinantes las razones anteriores sobre este séptimo día con su 25% porque se han hecho moral y legalmente acreedores a esta prestación.

Desde luego que la Ley no señala concretamente que ese pago del 25% será incluyendo el domingo se sobrentiende, y como existe duda aplicamos el artículo 18 de ⁵⁶ nuestra Ley Federal del Trabajo, prevaleciendo la interpretación más favorable al trabajador. (In dubio pro operario) .

Confirma todo lo anterior las ideas de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en el año de 1936, ⁵⁷ ideas que nos dicen que toda persona que disfrute de vacaciones deberá recibir durante el período de las mismas su remuneración habitual, aumentada con su remuneración en especie y aún por la fijada en los contratos colectivos, señalo que será determinante, el salario devengado para calcular ese 25% tantas veces mencionado, si aplicamos ésta disposición resultará todavía más benefi -

ciado el trabajador porque el cálculo se hará por una cantidad superior a la que percibiría, calculandose entonces por todo lo que reciba de prestaciones adicionales, aumentando a su salario ordinario como el tiempo extra, premios de producción, de calidad, de asistencia, comisiones, gratificaciones, viáticos, etc...

b.- Cómputo de Vacaciones en Semana Inglesa.

La denominación semana inglesa trae arraigo inglés y corresponde a países desarrollados económicamente porque han superado la etapa de la industrialización.

Designaré empresas de semana inglesa aquellas - en las que se desarrollan las actividades propias del trabajo, con un horario fuera de lo común, y en contraposición al horario que en la mayoría de las empresas, o establecimientos reina actualmente en nuestro país, trabajándose 48 horas de lunes a sábado para descansar el domingo de cada semana, todo lo contrario en la semana inglesa se labora de Lunes a Viernes con horario de 40 horas a la se

mana, descansando el sábado y el domingo.

Tenemos un panorama con lo indicado anteriormente, para poder determinar el cálculo económico y de disfrute de estos días de vacaciones, a que tendrán derecho los trabajadores de semana inglesa y con el objeto de no tener que entrar nuevamente en la polémica de las dos corrientes que interpretan y opinan sobre la forma de aplicar el artículo 76 de nuestra Ley Federal del Trabajo, -- pienso que tratando de aplicar nuestra Ley sin favorecer ni a uno ni a otro factor de la producción, las vacaciones en semana inglesa se deben calcular en cuanto al disfrute, de lunes a viernes sin computar el sábado ni el domingo de tal manera que el trabajador que tenga su primer año cumplido deberá salir en realidad ocho días de vacaciones, es decir tiene derecho a disfrutar seis días, que se computarán de lunes a viernes, más dos días de descanso son siete, más el próximo lunes, en total serán ocho días de vacaciones debiendo reanudar sus servicios el próximo martes, en lo que toca al aspecto económico se le deben cubrir ocho días de salario sobre las vacaciones con

su respectiva parte proporcional del 6o. y 7o. día y además del 25% como prima adicional sobre los salarios percibidos en esos ocho días.

c.- Cómputo de vacaciones en empresas donde se paga el sábado de lunes a viernes.

Tratándose de empresas que laboran de lunes a viernes un horario de 48 horas o menos, conforme algún convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, o en su defecto directamente con los trabajadores cuya finalidad tenga por objeto primeramente pagar con tiempo adicional las horas respectivas al sábado y en segundo lugar no trabajar ese mismo día, se debe entender y aplicar los resultados obtenidos en el inciso inmediato anterior o sea computarles y calcularles las vacaciones como si fuera semana inglesa, debido a que de hecho trabajan únicamente de lunes a viernes, aunque sea con un horario superior a 40 horas semanales, juzgando deba ser en esa forma como compensación por parte del patrón ya que no obstante que trabajan el horario legalmente estipulado

su respectiva parte proporcional del 6o. y 7o. día y además del 25% como prima adicional sobre los salarios percibidos en esos ocho días.

c.- Cómputo de vacaciones en empresas donde se paga el sábado de lunes a viernes.

Tratándose de empresas que laboran de lunes a viernes un horario de 48 horas o menos, conforme algún convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, o en su defecto directamente con los trabajadores cuya finalidad tenga por objeto primeramente pagar con tiempo adicional las horas respectivas al sábado y en segundo lugar no trabajar ese mismo día, se debe entender y aplicar los resultados obtenidos en el inciso inmediato anterior o sea computarles y calcularles las vacaciones como si fuera semana inglesa, debido a que de hecho trabajan únicamente de lunes a viernes, aunque sea con un horario superior a 40 horas semanales, juzgando deba ser en esa forma como compensación por parte del patrón ya que no obstante que trabajan el horario legalmente estipulado

a la semana, si infrinjen el artículo 61⁵⁸ que estipula la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media mixta, por lo que se debería considerar como no celebrado este convenio, -- circunstancia por la que se les deben computar exactamente igual las vacaciones como en la semana inglesa, debido a que trabajan un año completo con ese horario y así resulta no computable el sábado, por lo que un trabajador con seis días de vacaciones debe disfrutarlas de lunes a viernes y el próximo lunes, también el sábado y domingo como días de descanso pagándoles un salario por ese periodo vacacional, ocho días con su parte proporcional al 60. y 70. día y su correspondiente 25% de prima de vacaciones.

Resultaría desfavorable para el trabajador y -- conveniente para el patrón, que el trabajador le pague de lunes a viernes su tiempo del sábado para no trabajar este día, pero en cuanto al cómputo de las vacaciones le -- quiera quitar un día de vacaciones al computarle el sábado, pretendiendo que el cómputo se haga igual al que se aplica al horario normal es el que se labora de lunes a --

sábado, dice el patrón que por el hecho de trabajar de lu nes a viernes pagando el tiempo del sábado éste último -- día no ha dejado de ser laborable y que se disfrutará en compensación del trabajo adicional, trabajo adicional que a su vez no se ejecutará durante el período de vacaciones y que por tanto no le dá derecho al trabajador de disfru- tar de ese sábado, en consecuencia se le computará como - día laborado a efecto de recibir sus vacaciones y 25% de prima sobre las mismas. Ejemplo un trabajador que en su - primer año se ha hecho acreedor a seis días de vacaciones y que habiendo empezado a disfrutarlas un lunes las debe terminar el siguiente sábado, percibiendo su salario habi- tual y una compensación del 25% sobre esos seis días y -- además su domingo.

d.- Vacaciones y las Fuentes Formales del Derecho Laboral
Ley, Jurisprudencia, Doctrina, Principios Generales del -
Derecho, el Contrato Colectivo, el Contrato Ley y la Sen-
tencia Colectiva.

La palabra fuente deriva del Latín Fons, Fontis

que significa el manantial de agua que brota de la tierra, sin embargo, la fuente a que me refiero es la jurídica; y para clasificar las fuentes del derecho en general, distinguiremos conforme a la clasificación Romana, el derecho escrito del consuetudinario, siendo fuentes del escrito las Leyes o decisiones del pueblo votadas en los comicios, los plebiscitos o decisiones del pueblo votadas en los comicios, los plebiscitos o decisiones votadas por la plebe, los senado consultos o decisiones votadas por el senado, los edictos de los magistrados y las respuestas de los prudentes, la única fuente del derecho consuetudinario lo sería la costumbre.

Desde el punto de vista jurídico y siguiendo un criterio moderno, a las fuentes se les ha agrupado en:

- a.- Fuentes Formales; y
- b.- Fuentes Reales.

Las fuentes formales lo serán la Ley, La Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina, y los Principios Ge-

nerales del Derecho.

Conforme a ésta clasificación y para los fines que se persiguen en este estudio, sólo diré que las fuentes en el Derecho del Trabajo podrán ser:

Fuentes formales generales que serán la Ley, la Costumbre, la Jurisprudencia, la Doctrina y los Principios Generales del Derecho.

Las fuentes formales especiales y privativas serán el Contrato Colectivo, el Contrato Ley y la Sentencia Colectiva.

Cabe indicar que las fuentes formales en el derecho del trabajo no guardan la misma categoría, que la jerarquía que tienen en el derecho civil, debido a que la costumbre y la jurisprudencia en materia laboral se encuentran por encima de la Ley que sólo contiene un mínimo legal de derechos. Así será que también el artículo 123 constitucional garantiza los derechos esenciales de la --

clase trabajadora.

En cuanto a la costumbre es necesario también - en el derecho laboral que reuna los requisitos de que habla el derecho común, la repetición de ciertos actos en forma constante, como elemento material, y la convicción de que al repetirlos se cumple con una obligación jurídica como elemento psicológico, denominado *opinio iuris seu necessitatis*.

De aquí que para que el trabajador pueda probar que existe una costumbre de empresa, no será suficiente - que por una sola vez se otorgue el beneficio, sino que será necesario que se repita en lo futuro para que de esta forma se vea obligado el patrón.

Conforme a lo indicado las empresas o negociaciones que estén otorgando mejores prestaciones en el renglón referente a las vacaciones y por tanto del respectivo 25% de prima de vacaciones deberán seguir otorgándolas en esa forma superior, sin embargo no podrán violar ese -

mínimo legal establecido por la Ley, ni lo que la costumbre hubiere determinado por el devenir de los años, si -- quisieramos aplicar el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo a esa costumbre resultaría que se le daría efecto retroactivo, violando el patrón este precepto y además el 14 constitucional: ejemplo, X empresa tiene por costumbre otorgar 8 días de vacaciones en el primer año o 12 días - deberá, seguir otorgando éste mismo número y no deberá -- aplicar el artículo 76 porque daría efecto retroactivo.

Por lo que toca a la Jurisprudencia cuando ésta es obligatoria tiene relevancia debido a que en ésta, las autoridades de trabajo encuentran soluciones que no tienen previstas la legislación de trabajo, ya que permite resolver, de acuerdo a la exigencias sociales y a la equidad - conflictos laborables que rebasan el ordenamiento legal.

Por lo que toca a la doctrina no se le toma en cuenta debido a que no se sostienen posturas legales con base en la doctrina del trabajo.

Las fuentes formales especiales y privativas -- tienen primacía sobre las fuentes formales generales dentro del derecho del trabajo y son el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley y la sentencia colectiva.

El contrato colectivo de trabajo es aquel que celebra un sindicato de trabajadores con un patrón o sindicato patronal con el objeto de establecer las condiciones de trabajo en cada empresa.

El contrato colectivo del trabajo crea el derecho y las obligaciones aplicables a las partes contratantes en sentido amplio y recíprocamente, por lo que se le estima como un contrato de empresa, siendo aplicables sus estipulaciones pactadas a todos los trabajadores que pregten sus servicios en esa empresa, aún cuando no formen -- parte del sindicato que hubiere celebrado el contrato colectivo salvo que se hubieren exceptuado en el texto del contrato colectivo de trabajo, así como a los empleados de confianza. Constituyendo por ésto una fuente de derecho objetivo.

En tal virtud se encontrará en un grado de jerarquía superior comparándolo con la propia Ley, que como ya indicamos sólo consagra principios y derechos mínimos y tendrá como finalidad primordial el ir superando paulatinamente los derechos otorgados al trabajador por la Ley Federal del Trabajo.

Las prestaciones que otorgue por tanto serán de acuerdo con la legislación laboral consagrando cuando menos el mínimo legal, pudiendo sus prestaciones ir más allá de ese mínimo legal establecido, pero nunca podrá ser inferior.

Al efecto el artículo 30.⁵⁹ transitorio segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores superiores a los que ésta Ley les concede, continuarán surtiendo sus efectos.

El contrato Ley art. 404. L.F.T.⁶⁰

Conforme a la Ley se dice que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o sindicatos de patrones, en el que se establecerán las condiciones de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias zonas o en una o varias entidades federativas.

Este contrato Ley se puede formar aún en contra de la manifestación expresa de la voluntad en contrario de la minoría de los trabajadores o de patrones de una región o industria.

De hecho este contrato Ley fuente especial formal y privativa del derecho laboral otorga mejores prestaciones y beneficios que la Ley e inclusive que el propio contrato colectivo, porque supera a éste contrato de empresa o contrato colectivo y se erige en un contrato de industria.

Entre otras prestaciones contiene el capítulo -

objeto de estudio, las cuales pueden ir en el sentido de adherirse al mínimo legal otorgado por la Ley del Trabajo o ir más allá de lo que el legislador pretende, pudiendo en consecuencia ser superiores los períodos vacacionales.

Para finalizar hablaré de la sentencia colectiva como una de las últimas fuentes formales especiales y privativas de la legislación laboral, la que los textos la definen como la sentencia que pronuncian las juntas de conciliación y arbitraje con motivo de los conflictos de carácter económico, en contraposición de las sentencias o laudos que pronuncian las mismas juntas en los conflictos de carácter jurídico.

Crean estos laudos o referidas sentencias colectivas nuevas condiciones de trabajo substituyendo aquellas que dieron origen al conflicto económico.

Cabe aclarar que por estos laudos puede operar la reducción de las prestaciones otorgadas, siempre que -

sean al mínimo legal establecido por la Ley o el contrato colectivo o contrato ley, pudiendo operar esa reducción de beneficios hasta el límite constitucional y el que marca la legislación laboral, siempre y cuando la fuente de trabajo peligre con desaparecer o cerrar definitivamente, -- por lo que será preferible la disminución de esos derechos al cierre total de un negocio, aplicándose al objeto de este estudio, podrá adaptarse a la reducción del período vacacional.

e.- Vacaciones para menores de dieciséis años.

Presenta una recapitulación histórica la protección legal dispensada a los niños o adolescentes, basada fundamentalmente en la menor resistencia física frente al trabajador adulto y además por la necesidad de completar la formación juvenil en sus distintos aspectos.

Cuando la legislación laboral no existía, la estrechez económica contribuyó, a la explotación de la niñez desde su infancia, al desempeñar tareas superiores a

sus conveniencias fisiológicas, y llevados por el afán de aprender un oficio, laborando gratuitamente al servicio - de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

Las conferencias de la Organización Internacional del trabajo han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores. En la reunión de Washington de 1919 se aprobó el Convenio 5, que fija en 14 años la edad mínima de admisión en las minas, canteras, - manufacturas, construcciones navales, centrales eléctricas, transportes y construcciones. Se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y en empresas familiares.

En 1920 se adoptó el Convenio 7, que señala los 14 años como edad mínima para el trabajo marítimo.

En 1921, el convenio 10 se vedó a los menores - de 14 años el trabajo agrícola.

El convenio 33 sobresale en importancia por es-

tablecer el régimen de edad de los menores en trabajos no industriales. Prohíbe al respecto su actividad laboral en domingos y días festivos; así como durante la noche, en el intervalo de las 20 de cada día hasta las 8 de la mañana siguiente. Determina los 14 años como límite inicial de las prestaciones.⁶¹

Con esta reseña vemos que presentan una situación muy especial las relaciones de trabajo que se establecen con los menores trabajadores, que se encuentran en los mínimos y máximos de los que nos habla nuestra Ley en sus artículos 22, 23⁶² y capítulo 11, que a la letra dicen: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. "

El trabajo de los que no tienen edad mínima determinada por la Ley constituye una incapacidad de hecho

y de Derecho.

Por el contrario la que fija una edad para contratar sus servicios lo es de Derecho, ya que emana de la Ley, conforme al artículo 23 de nuestro código laboral, - los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente - sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta Ley. Agrega, los mayores de catorce y menores de dieci -- séis necesitan autorización de sus padres tutores y a fal^{ta} ta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Y así el capítulo II presenta rasgos peculiares en cuanto a la contratación quedando el trabajo de los ma^{yo} yores de catorce años y menores de dieciséis sujeto a la vigilancia y protección especiales de la Inspección del - trabajo. Artículo 173.⁶³ Los mayores de catorce y menores - de dieciséis años deberán obtener un certificado médico - que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección

del Trabajo. Sin el certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios. Art. 174. El artículo 175⁶⁵ que habla de prohibiciones, el 177⁶⁶, la jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas. - Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de un reposo de una hora por lo menos, el 178⁶⁷ en relación con el 5o.⁶⁸ queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

Ahora bien fundamentalmente el artículo que nos interesa es el relativo a las vacaciones de los menores - de 16 años y mayores de 14, al respecto el artículo 179⁶⁹ - de la Nueva Ley Federal del Trabajo señala. " Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos. Observemos que de esta disposición deriva una protección especial para el trabajador menor comprendido dentro de - nuestros máximos y mínimos legales, y además la incorporación a nuestro sistema de la serie de recomendaciones que hace en este aspecto la O.I.T., tendientes primordialmen-

te a evitar la explotación del hombre por el hombre, y a la degeneración de nuestra especie para completar la función juvenil.

En Buenos Aires se otorgan vacaciones de 15 -- días, según el artículo 9o. del Decreto 32.412/45 a los - trabajadores comprendidos entre los 14 y 18 años cualquie⁷⁰ra que sea su categoría.

CAPITULO VI

Capítulo VI.- Formas de extinción de las vacaciones.

a.- Pago

b.- Disfrute

c.- Prescripción.

a.- Pago. Entre las formas de dar cumplimiento a las obligaciones, derivadas de la relación obrero patronal, encontramos en primer lugar el pago o cumplimiento, que es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido; definición obtenida de nuestro derecho común (código civil) en su artículo 2062.⁷¹ Para dar cumplimiento a la obligación que nace en el contrato individual o colectivo celebrado por el trabajador y el patrón, por el cuál el trabajador adquiere un derecho desde el primer día en que se celebra el contrato y queda establecida la relación jurídica, desde este momento surge el derecho a las vacaciones.

Hago referencia al pago como una forma de extinción de las vacaciones aún en contra de lo dispuesto por

nuestra legislación laboral y más aún en contra de los -- principios legales consagrados por la Organización Internacional del Trabajo, en concreto me refiero al pago económico de éstas, operando en el caso de renuncia o de liquidación justificada o injustificada del trabajador o -- por rescisión de la relación del trabajo, teniendo el patrón en estos casos la obligación de pagar el período de vacaciones o la parte proporcional con todo y su respectivo 25% de prima de vacaciones.

Como el despido no extingue el derecho del trabajador a percibir sus vacaciones anuales, tal despido no hace sino convertir en compensables en dinero, por excepción, el derecho al descanso anual pagado.

La Suprema Corte de Buenos Aires, sostiene que la circunstancia de otorgar vacaciones anuales durante el aviso del despido no significa retractación al despido; -- porque la Ley no prohíbe ni directa ni indirectamente el otorgamiento de la licencia anual en tal plazo, por no fijar limitación alguna sobre la época en que debe conceder

se el descanso.

En caso de fallecimiento del sujeto titular de las vacaciones o sea el trabajador, no extingue la obligación a cargo del patrón, porque tienen derecho a que se les pague o a reclamar esta prestación sus representantes legales, como lo sería la esposa, hijos, padres, hermanos o dependiente económico del trabajador fallecido.

Cuando el trabajador fallece, este derecho no se transmite a sus herederos; ya que no existe sujeto que pueda hacerlo exigible, porque el descanso es por esencia personalísimo; ni se produce el despido, pues el fallecimiento provoca la extinción, y no la rescisión del vínculo laboral. La situación difiere si al morir el trabajador tuviera ya entablada demanda en la que reclamara el pago de vacaciones no disfrutadas; porque ya se está ante un crédito litigioso no ante el simple disfrute de un derecho personal, y entonces cabe la transmisión sucesoria, este criterio es sustentado en Buenos Aires, pero agregan que este criterio no es seguido por la Cámara Nacional --

del trabajo, la que en fallo plenario adoptó la solución contraria; esto es, que en caso de fallecimiento se transmiten los derechos a la compensación pecuniaria de las va caciones del trabajador fallecido, si éste hubiera tenido en vida derecho a percibir ésta, integra o proporcionalmen te.

En cuanto al pago proporcional cito la jurisprudencia de la corte página 197 de la tesis 208, apéndice - 1917-1965, 5a. parte, ⁷² se refiere nada menos que al pago - proporcional de las vacaciones, nace cuando el trabajador labora durante un año, se debe tomar en cuenta que en los casos en que no se ajuste este requisito, dicho trabaja - dor tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de esta prestación.

La forma de obtener el cálculo y determinar la parte proporcional será cuestión de dividir seis días entre 365 días y el coeficiente (que es de .00165) se mul tiplicará por el número de días laborados en la temporada y ob tendremos los días que les corresponden a los trabaja

dores en proporción a sus días trabajados.

A los trabajadores discontinuos y a los de temporada no se les podrán otorgar vacaciones proporcionalmente, ya que el número de días que deben disfrutar se conocerá cuando termine la relación de trabajo, por tanto al terminarse la relación de trabajo se les deberá hacer el pago de éstas.

El beneficio personal que las vacaciones presentan para el trabajador conduce a que no sólo constituyen un derecho, sino casi una obligación, por ello no deben ser pagadas las vacaciones no disfrutadas, con el objeto de restarles la tentación de lucrarse asimismo el trabajador en contra de su salud.

No obstante lo expresado, la Suprema Corte de nuestro país y el tribunal Supremo de España se pronuncian a favor de la compensabilidad en dinero de las vacaciones. Se argumenta en ese sentido sosteniendo que el patrono se beneficia, en otro caso, con el ahorro del salario de un

reemplazante, a expensas del trabajador que tiene derecho al descanso, y sin privarse de su remuneración. Ello es posible en el supuesto de que la Ley no establezca sanción alguna pecuniaria por la infracción cometida al no otorgarse las vacaciones; pero en la generalidad de los casos no es así, ya que las propias Leyes Laborales determinan, para los casos de incumplimiento, la posibilidad de resarcir daños y perjuicios, a más de aplicarle al empresario aquellas penas que, dentro de la esfera de la Administración pública, pueden serle impuestas.

Sin embargo, las vacaciones no constituyen salario, pues no se estipula retribución, sino descanso; y la compensación no debe traducirse en dinero, sino en reposo. Lo que abona el patrón durante las vacaciones representa un período de tiempo que sirve para un aprovechamiento efectivo en su empresa; pues, aún cuando las excepciones sean muy frecuentes y posibles, el tiempo de vacaciones, cuando se concede a la totalidad del personal, se aprovecha por el patrón para realizar en su establecimiento operaciones necesarias de arreglo, limpieza

y reajuste de máquinas. Cuando las vacaciones se conceden escalonadamente, se ha disminuido; de manera que la empresa pueda seguir funcionando sin necesidad de reemplazar a los trabajadores en vacaciones, unos trabajadores se sustituyen a otros, sin mucho recargo en el trabajo. En cambio, cuando el patrón debe abonar, en forma de indemnización, una cantidad compensatoria de las vacaciones no disfrutadas, se le causará perjuicio, se le obliga a realizar desembolso no previsto. Se producen en consecuencia, dos efectos improcedentes: el subordinado trabaja más de lo debido en el tiempo y el patrón desembolsa mayor salario.

Las cantidades percibidas por un trabajador, por vacaciones que no disfrutó y le fueron pagadas con independencia de su salario normal deben considerarse como una indemnización o compensación que se le cubre por hacer uso de un derecho irrenunciable establecido a su favor por la Constitución de la República y la Ley Federal del Trabajo; por tanto, dichas cantidades no pueden ser consideradas como parte del salario para los efectos de

calcular las cuotas de Seguro Obligatorio. Juicio 137/70/
374/⁷³70. Resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Fe
deración de 8 de Diciembre de 1970.

b.- Disfrute.

La Real Academia Española⁷⁴ dice que disfrutar es percibir o gozar los productos y utilidades de una cosa, en nuestro caso el trabajador va a percibir y además a gozar de los beneficios que le otorgan sus derechos adquiridos después de haber trabajado durante un año.

Se ha hecho acreedor a sus vacaciones y a disfrutarlas en la forma que estime prudente y conveniente, de acuerdo a sus recursos económicos. Pero puede darse el caso en que sin haberse hecho acreedor a vacaciones el trabajador disfrute la parte proporcional que le corresponda siempre y cuando esa parte proporcional no se extralimite del mínimo legal establecido o sea de seis días, no pudiendo disfrutar parcialmente a cuenta del período vacacional de uno, dos, tres, cuatro, o cinco días indis-

calcular las cuotas de Seguro Obligatorio. Juicio 137/70/
374/⁷³70. Resolución del Pleno del Tribunal Fiscal de la Fe-
deración de 8 de Diciembre de 1970.

b.- Disfrute.

La Real Academia Española⁷⁴ dice que disfrutar es percibir o gozar los productos y utilidades de una cosa, en nuestro caso el trabajador va a percibir y además a gozar de los beneficios que le otorgan sus derechos adquiridos después de haber trabajado durante un año.

Se ha hecho acreedor a sus vacaciones y a disfrutarlas en la forma que estime prudente y conveniente, de acuerdo a sus recursos económicos. Pero puede darse el caso en que sin haberse hecho acreedor a vacaciones el trabajador disfrute la parte proporcional que le corresponda siempre y cuando esa parte proporcional no se extralimite del mínimo legal establecido o sea de seis días, no pudiendo disfrutar parcialmente a cuenta del período vacacional de uno, dos, tres, cuatro, o cinco días indivi-

tintamente porque no se dá la finalidad que persigue el espíritu de nuestra Ley, este disfrute parcial corresponde como es lógico suponer aquellos trabajadores que tienen bastante o la suficiente antigüedad que les permita fácilmente obtener a cuenta de vacaciones seis días.

El disfrute de las vacaciones lo puede conceder el patrón no en forma unilateral, sino de mutuo consentimiento con el trabajador, durante los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, se confirma ésto con la ejecutoria de la cuarta sala del primero de febrero de 1967. A.D.⁷⁵ 928/66 Sabas Berlanga Narro R. (página 518 Ley Federal del Trabajo.) Vacaciones.- Su disfrute no puede fijarse unilateralmente, si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo anterior, 76 de la vigente, también lo es que dicho precepto legal dispone, que en todo caso, el período anual de vacaciones se fijará por las partes en el contrato de trabajo. No basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por h

berse realizado el supuesto previsto por la Ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, con respecto a la fijación del período vacacional, para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones ya que por imperativo de la Ley Federal del Trabajo, si una de las partes no esta conforme con la otra con referencia a la fijación del período vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho en forma unilateral.

El período dentro del cual deben concederse las vacaciones en la Argentina es el comprendido entre el 10 de Octubre y 30 de Abril del año subsiguiente; para el supuesto de que el empresario eluda su obligación de conceder dentro del plazo legal, las vacaciones que a su personal le pertenezcan, el artículo 12 del Decreto Ley 1.740,⁷⁶ 45 dispone que vencido tal lapso sin haberlas concedido, el trabajador hará uso de ese derecho a partir del 15 de abril, sin perjuicio de las penalidades establecidas para los patronos infractores, concretables en multas.

Resulta suficiente comunicar al patrono que lo hace para evitar que se le impute abandono de trabajo. Si al mismo tiempo avisa a la autoridad de aplicación, su actitud es más correcta pero no necesariamente lo debe hacer.

Esta posición se ve reforzada por el fallo judicial que declara: ante la falta de concesión de las vacaciones por el empresario, el trabajador queda facultado para tomarselas por su propia determinación a partir del 15 de abril. Supr. Corte de Bs. As. sent. del 30/VI/1959, en Acuerdos y Sentencias 1959-11, pág. 1.171.⁷⁷

Se agrega que deberá tenerse en cuenta, para incrementar la remuneración que habrá de abonarse como indemnización para el goce de vacaciones, la retribución especial que el trabajador perciba por concepto de habitación, comida y cualquier otro beneficio que derive del contrato de trabajo.

Si se recibe salario en parte fijo y en parte -

variable todos los beneficios deben computarse para retribuir las vacaciones.

A los que reciben comisión o porcentaje se les deberá promediar su comisión y su salario sobre los días en que van a disfrutar sobre los seis meses anteriores al inicio de su disfrute.

Para que el descanso personal del trabajador no le signifique un perjuicio económico, sus vacaciones deben ser retribuidas. La remuneración de las vacaciones, con el fin de que cumpla su objeto debe hacerse inmediatamente antes de que el trabajador empiece a gozarlas; se debe cubrir el pago de los días comprendidos entre la fecha en que se inician y aquella otra en que se debe volver al trabajo.

Lo que se persigue fundamentalmente consiste en que el trabajador perciba durante las vacaciones lo mismo que si no hubiese hecho uso de ellas.

Aún cuando las vacaciones que se otorgan corresponden a un año determinado, tal vez el anterior a aquel en que se disfrutan, no por ello la retribución que ha de abonarse deberá ser aquella que tenía el trabajador en la oportunidad en que pudo haber gozado de las vacaciones, - sino la que tiene en el momento en que dichas vacaciones son otorgadas.

Situaciones especiales plantean los trabajadores que prestan sus servicios a varios patrones, bien en forma simultánea o sucesivamente, que no es otra cosa que la prestación plural de servicios. Y como el derecho a las vacaciones pagadas es general para todos los trabajadores; y en el supuesto de que un trabajador, preste sus servicios simultáneamente a varios patrones, cada uno de éstos debe sufragar las vacaciones en la parte proporcional a las prestaciones realizadas en los ejercicios trabajados, o períodos en los que se encuentren empleados, con el objeto de integrar así la retribución correspondiente al período de vacaciones.

c.- Prescripción.

La última forma de dar cumplimiento a las vacaciones será la prescripción, que es perder o mermarse una cosa por el transcurso del tiempo, extinguir una obligación por el transcurso del tiempo, según la nueva enciclopedia sopena.⁷⁶

Nuestra legislación común o sea el código civil en su artículo 1135⁷⁹ dice que la prescripción es un medio de adquirir bienes o liberarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley, en nuestro caso estaremos frente a la prescripción negativa, conforme al artículo 1136⁸⁰ del código civil, su segundo párrafo dice que la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento se llama prescripción negativa o liberatoria.

En materia laboral el aspecto referente a la prescripción se observa en el título décimo, sin embargo no se refiere en concreto a las vacaciones, y como no ---

siempre se va a tener una expectativa de que existe una - obligación que no se ha cumplido tanto para el trabajador así como para el patrón ya que ambos factores de la producción han tenido tiempo de reclamar lo que a su derecho -- convengan, de aquí que la prescripción debe tocar el tema de las vacaciones para evitar esa expectativa de derecho, se debe interpretar y aplicar a la prescripción de las va caciones el artículo 516 de nuestra Ley Federal del Trabajo por el cuál las acciones del trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. De acuerdo a lo señalado si - las vacaciones no se otorgan, o no las solicita el trabajo ador a partir del momento en que su derecho se hace exigible o sea al cumplir su año de prestar sus servicios y transcurre el término de un año, obvio es que prescribe - el beneficio de disfrutarlas en contra del trabajador y a favor del patrón obligado. Por lo que la acumulación de - períodos vacacionales no se podrá presentar en ningún caso y debido a que la Ley impone a los empresarios la obligación de entregar anualmente a sus trabajadores una con tancia que contenga su antigüedad, el período que les co-

responda y la fecha en que las deberán disfrutar.

CONCLUSIONES

C o n c l u s i o n e s

PRIMERA.- Las vacaciones aparecen por primera vez dentro del cuarto período de nuestra gestación histórica, con la Ley del 22 de Septiembre de 1914, del Señor Gobernador Constitucional de Jalisco y General Manuel M. Diéguez, aunque en forma vaga, debido a que no las precisó con exactitud, posteriormente tenemos como referencia las Leyes Reglamentarias del artículo 123 de las constitución de 1917, que son:

La Ley del Estado de Durango de 1922, Ley Minera del Estado de Guanajuato de 1924, Ley del Estado de Oaxaca de 1926, Ley del Estado de Zacatecas de 1927, y Ley del Estado de Hidalgo de 1928.

SEGUNDA.- Las vacaciones se presentan en la legislación laboral dando cumplimiento a la obligación nacida, en la relación de trabajo, por los derechos derivados de un vínculo contractual como consecuencia de que el trabajador no puede estar sujeto constantemente al traba-

jo; por tanto tienen como fin el de que el trabajador se recupere física, mental y moralmente durante el tiempo en que se cesen los negocios inherentes al trabajo, tendientes a evitar el desmembramiento de la familia, y para fortalecer la estructura y organización del Estado.

Los sujetos titulares de las vacaciones lo serán todos los trabajadores en general y sin distinción de ninguna naturaleza. Los patronos por ser las personas que deben otorgarlas serán considerados sujetos pasivos.

TERCERA.- De acuerdo con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, surge el derecho a disfrutar de vacaciones, cuando el trabajador ajusta un año de servicios, previa la existencia de un vínculo contractual. Las vacaciones se establecen sobre la base de la prestación efectiva de servicios o en relación a la antigüedad del trabajador; derecho que no puede ser renunciable, excluido, ni restringido en detrimento del trabajador, por el contrario si podrán pactarse condiciones que favorezcan al trabajador aún contraviniendo condiciones legales.

Es indispensable un acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrón, para fijar la fecha en que el trabajador debe disfrutar sus vacaciones o de antemano fijarlas en el contrato individual o colectivo de trabajo - para evitar arbitrariedades, sin embargo el patrón no debe excederse del término de 6 meses para otorgarlas, contados a partir del día siguiente de haber cumplido el año de servicios.

CUARTA.- La tabla de vacaciones no es otra cosa que un cuadro de numeros dispuesto en tal forma que facilite la determinación de los días de vacaciones.

Según la interpretación patronal de la tabla de vacaciones, deberán disfrutarse seis días de vacaciones - en forma continua, ampliándose el periodo vacacional durante la enfermedad, por los días festivos, y se deberán computar los domingos debido a que el supuesto día de descanso (séptimo día) nace después de seis días trabajados, por lo que si durante sus vacaciones un trabajador - no labora ningún día, no obtiene tal derecho a ese sépti-

mo día, ni tampoco en cuanto a su cálculo económico.

Así interpretando el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo la tabla de vacaciones quedará en la forma siguiente:

Por el 1er. año = 6 días		Por el 5o. = 12 días	
2o. = 8		6o. = 12	
3o. = 10		7o. = 12	
4o. = 12		8o. = 12	
Al 9o. = 14	Al 14o. = 16	Al 19o. = 18	Al 24o. = 20
10o. = 14	15o. = 16	20o. = 18	25o. = 20
11o. = 14	16o. = 16	21o. = 18	26o. = 20
12o. = 14	17o. = 16	22o. = 18	27o. = 20
13o. = 14	18o. = 16	23o. = 18	28o. = 20

Los cuatro primeros años no se tomarán en cuenta por que ya tuvieron su incremento en el cuarto año, -- por lo que se empezará el cómputo de dos días más por cada cinco años en el quinto año.

Dentro de ésta corriente en cuanto a la Tabla de vacaciones se encuentra el calendario de vacaciones -- del Instituto Mexicano del Seguro Social, igual criterio

tiene el Licenciado Santiago Méndez Pardavé en su obra La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970 su Interpretación y Aplicación Práctica, en idéntica forma el H. Depto. Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Congreso del Trabajo, y el Dr. Mario de la Cueva.

Por lo anteriormente expresado me adhiero a esta posición de la Tabla de vacaciones por considerar sea la postura más indicada, justa y equitativa, desde luego sin computar los domingos ni los días festivos por lo que se ampliarán los períodos durante la enfermedad, con los días de descanso, y los días festivos; y atentos a la expresión y espíritu de la Ley tomar en cuenta los fines -- que se propuso el legislador, ya que su mala interpretación y errónea aplicación puede ocasionar soluciones negativas y originar trastornos no solamente al patrón sino también al trabajador.

La Clase Obrera al interpretar la Tabla de Vacaciones no computa el séptimo día, se refiere a días labora

bles, amplía el período vacacional durante la enfermedad, con los días festivos, de tal forma su tabla de vacaciones quedará en ésta forma:

1 = 6	5 = 14	10 = 16	15 = 18	20 = 20	25 = 22
2 = 8	6 = 14	11 = 16	16 = 18	21 = 20	26 = 22
3 = 10	7 = 14	12 = 16	17 = 18	22 = 20	27 = 22
4 = 12	8 = 14	13 = 16	18 = 18	23 = 20	28 = 22
	9 = 14	14 = 16	19 = 18	24 = 20	29 = 22

E t c . . .

Señalan que los primeros cinco años se cumplen después del cuarto año de servicios y agregan que será una aberración que los primeros cinco años se cumplan hasta el noveno, no es suficiente la ambigüedad del segundo párrafo del artículo 76, porque de ésta ambigüedad resulta la interpretación favorable al trabajador, (In dubio pro operario).

Dentro de ésta corriente se encuentra la Tabla de vacaciones de nuestro maestro Alberto Trueba Urbina, - así mismo prevalece éste criterio en el Departamento del Distrito Federal; Dirección General del Trabajo y Previ -

si6n Social.

Sin embargo observece que fuera de las clasificaciones anteriores encontramos la Tabla de vacaciones de la Secretarfa del Trabajo y Previsi6n Social. Direcci6n - General Consultiva que expresa que es claro el 2o. p6rrafo del artfculo 76 lo que debe interpretarse asf:

Los trabajadores con m6s de 9 a6os de antiguedad, hasta 14 a6os, tendr6n derecho a 14 dfa de vacaciones, con m6s de 14, hasta 19 a6os, a 16 dfa etc. . .

1 = 6	5 = 12	10 = 14	15 = 16	20 = 18	25 = 20
2 = 8	6 = 12	11 = 14	16 = 16	21 = 18	26 = 20
3 = 10	7 = 12	12 = 14	17 = 16	22 = 18	27 = 20
4 = 12	8 = 12	13 = 14	18 = 16	23 = 18	28 = 20
	9 = 12	14 = 14	19 = 16	24 = 18	29 = 20

E t c . . .

Observe la discrepancia que existe conforme a las otras opiniones.

Nuestra legislaci6n fija un n6mero de 6 dfa de

vacaciones a los trabajadores que tengan más de un año de servicios, período que se aumentará en dos días hasta llegar a doce, evita que sea reducido éste período por faltas de los trabajadores a sus labores, por lo que no se podrán compensar en dinero o cualquier otra prestación o indemnización, siendo por tanto irrenunciables, estableciendo -- sanciones el convenio de la O.I.T., a los que violen los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo con excepciones de los servicios públicos y miembros de familia de un mismo patrón.

QUINTA.- Es insuficiente el logro alcanzado por la clase trabajadora, al allegarse un nuevo y universal derecho social, que tiene como fin el de que el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones y es nada menos que el 25% de prima de vacaciones.

Con sentido proteccionista de sus intereses económicos el patrón dirá que no corre a su cargo pagar el 25%, sobre los domingos que afecte el período vacacional, opina que su posición encuadra con el artículo 76 de la -

Ley Federal del Trabajo, al disponer que los trabajadores que tengan más de un año disfrutarán seis días, más no ex presa que serán siete días.

En contraposición el trabajador argumenta que - si corre a cargo del patrón pagar el 25% sobre los sala - rios que les corresponden durante las vacaciones, o sea, se deben incluir los domingos que se interponen.

Como nuestra Ley no es concreta pienso que debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, In dubio pro operario; y se debe por tanto calcular el -- 25% sobre los domingos que se interpongan a su disfrute. Apoyo esta opinión con las ideas de la O.I.T., que señalan que toda persona que disfrute vacaciones, durante las mig mas deberá recibir su remuneración en especie y más aún - por la fijada en los contratos colectivos, y además por - que el artículo 80 de nuestra Ley Federal del Trabajo in dica que al trabajador se le debe otorgar el 25% sobre -- los salarios que perciban durante su período vacacional, por lo que será factor determinante del 25% el salario,

Con base en lo anterior las vacaciones en Semana Inglesa se computarán de Lunes a Viernes y se ampliará el período durante la enfermedad, con los días de descanso o festivos que se interpongan (Sábado y Domingo).

En las empresas donde se paga el sábado laborando de Lunes a Viernes con mayor horario, las vacaciones se computarán como si fuera semana inglesa, porque resultaría desfavorable para el trabajador y conveniente para el patrón, que el trabajador le pague de lunes a viernes su tiempo del sábado para no trabajar éste día, pero en cuanto al cómputo de las vacaciones le quiera quitar un día de vacaciones el patrón al computarle el sábado, argumentando que por el hecho de trabajar de lunes a viernes pagando el tiempo del sábado éste último no ha dejado de ser laborable criterio del patrón totalmente equivocado.

Desde el punto de vista jurídico y con un criterio moderno a las fuentes se les ha agrupado en Fuentes Reales y Fuentes Formales:

En el derecho del trabajo las fuentes formales generales son: La Ley, Costumbre, Jurisprudencia, Doctrina y Principios Generales del Derecho.

Las fuentes formales especiales y privativas -- del derecho del trabajo lo serán el Contrato Colectivo, - el Contrato Ley, y la Sentencia Colectiva.

Nota.- Las fuentes formales generales en el derecho del trabajo no guardan la misma jerarquía que en el derecho civil, debido a que la costumbre y la jurisprudencia se encuentran por encima de la Ley que sólo contiene un mínimo legal de derechos, colocándose en igual situación el Contrato Colectivo, el Contrato Ley y la Sentencia Colectiva.

Ley.- Es la norma de conducta de observancia -- obligatoria dictada por el poder público, en nuestro estudio la Ley Federal del Trabajo.

Costumbre es la repetición de actos en forma --

constante con la convicción de que al repetirlos se cumple con una obligación jurídica, así no será suficiente - que por una sola vez se otorgue el beneficio, es necesario su repetición para que el patrón se vea obligado, por tanto las empresas que otorgan mejores prestaciones en el renglón de vacaciones y 25% de Prima de Vacaciones deberán seguir otorgándolas porque si aplican el artículo 76 lo harían retroactivamente e incurrirían en violaciones a éste y al 14 constitucional.

La Jurisprudencia cuando es obligatoria tiene relevancia debido a que en ella las autoridades del trabajo encuentran soluciones que no tiene previstas la Legislación de Trabajo.

A la Doctrina no se toma en cuenta porque no -- sostiene posturas legales.

El contrato colectivo es el que celebra un sindicato de trabajadores con un patrón o sindicato patronal con el objeto de establecer las condiciones de trabajo,

sus estipulaciones son aplicables a todos los trabajadores de la empresa que lo celebra, aunque no pertenezcan al sindicato, salvo que se hubieren exceptuado en el texto del contrato colectivo, sus prestaciones cuando menos serán del mínimo legal y pueden ir más allá.

El contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o sindicatos de patrones en el que se establecerán las condiciones de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias zonas o entidades federativas. Se puede formar aún en contra de la manifestación expresa de la voluntad en contrario de la minoría de los trabajadores o de los patrones de una región o industria. Otorga mejores beneficios que la Ley y el contrato colectivo por tanto los períodos vacacionales pueden ir más allá del mínimo legal.

La sentencia colectiva la pronuncian las juntas de conciliación y arbitraje con motivo de los conflictos de carácter económico, en contraposición de las senten --

cias o laudos que pronuncian las mismas juntas en los conflictos de carácter jurídico.

Crean nuevas condiciones de trabajo y substituyen a las que dieron origen al conflicto económico, por estas pueden operar la reducción de prestaciones siempre que sean hasta el mínimo legal establecido.

La estrechez económica contribuyó a la explotación de la niñez cuando la legislación laboral no existía al surgir se presenta una recapitulación histórica en la necesidad de completar la formación juvenil basada en su menor resistencia física.

El trabajo de los que no tienen edad mínima determinada por la Ley, constituye una incapacidad de Hecho y de Derecho. Por el contrario la que fija una edad para contratar sus servicios lo es de Derecho.

De la disposición legal respectiva deriva una protección especial para el trabajador menor comprendido

dentro de nuestros máximos y mínimos legales, otorgando - por tanto vacaciones por 18 días laborales, por lo menos.

SEXTA.- El pago ó cumplimiento es la entrega de la cosa o cantidad debida o la prestación de servicio que se hubiere prometido, como forma de extinción de las vacaciones opera en caso de renuncia ó liquidación justificada o injustificada del trabajador, o por rescisión de la relación de trabajo.

Como el despido no extingue el derecho del trabajador a percibir sus vacaciones anuales, tal despido no hace sino convertir en compensable en dinero, por excepción, el derecho al descanso anual pagado; es aplicable - también a los trabajadores discontinuos y a los de temporada, debido a que no se les pueden otorgar vacaciones -- proporcionales ya que el número de días que deben disfrutar se conoce cuando termina la relación de trabajo.

En caso de fallecimiento del sujeto titular de las vacaciones o sea el trabajador, no se extingue la ---

obligación a cargo del patrón se transmiten sus derechos a sus representantes legales y se convierte en una compensación pecuniaria los derechos del trabajador fallecido, si éste hubiera tenido en vida derecho a percibir ésta, íntegra o proporcionalmente.

La cantidad percibida por un trabajador, por vacaciones que no disfrutó no puede ser considerada como parte del salario para efectos de calcular las cuotas de Seguro Obligatorio.

Por disfrute de vacaciones se entiende que el trabajador va a gozar de uno de sus derechos adquiridos después de haber trabajado un año, más aún sin tener un año puede disfrutar una parte proporcional siempre que ésta no se extralimite del mínimo legal ó sea de 6 días, no pudiendo disfrutar parcialmente a cuenta del período de vacaciones de uno, dos, tres, cuatro, o cinco días indistintamente, porque no se da la finalidad que persigue el espíritu de nuestra Ley. El disfrute se fijará por mutuo

consentimiento ó en el contrato de trabajo, durante los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Para que el disfrute no le implique una carga económica al trabajador, sus vacaciones deben ser retribuidas, cubriendolas desde la fecha en que se inician hasta aquella en que debe volver al trabajo.

Cuando se disfruten vacaciones por un ejercicio anterior, al que se otorgan, la retribución deberá hacerse con el salario que perciba en el momento en que estas son otorgadas.

Prescripción es un medio de adquirir derechos y liberarse de obligaciones mediante el transcurso del tiempo, en nuestro caso estaremos frente a la prescripción negativa o liberatoria que es la liberación de obligaciones por no exigirse su cumplimiento, no obstante que en concreto la Ley no habla de la prescripción de las vacaciones, estas prescribirán conforme al artículo 516 de nues-

tro código laboral, en un año contado a partir del día si guiente a la fecha en que la obligación sea exigible, debido a que no se va a tener por siempre una expectativa de derecho, en consecuencia no a lugar la acumulación, - además de lo anterior porque la Ley impone la obligación a cargo de los patrones de entregar anualmente a sus trabajadores constancia de su antigüedad, el período que les corresponda y la fecha en que las deberán disfrutar. De aquí que ambos factores de la producción han tenido tiempo de reclamar lo que a su derecho convenga.

C I T A S

C I T A S

- (1) Tratado de Derecho Obrero.- J.Jesús Castorena 5a. Ed. P. 33 Edit. Fuentes Impresores, S.A.
- (2) Código Civil para el Distrito Federal (1870) .
- (3) Ley de Manuel M. Diéguez 22, Sept. 1914.
- (4) La Constitución Mexicana de 1917. Lic. Jorge Carpizo.
- (5) Ley Reglamentaria del Artículo 123 Const. del Edo. de Durango. Art. 27. Frac. IX. a. 1922.
- (6) Ley Minera del Edo. de Guanajuato a. 1924.
- (7) Ley Reglamentaria del art. 123 const. del Edo. de Zacatecas a. 1927.
- (8) Ley Reglamentaria del art. 123. const. del Edo. - de Oaxaca a. 1926.
- (9) Ley Reglamentaria del art. 123. const. del Edo. - Hgo. a. 1928.
- (10) Ley Federal del Trabajo a. 1931 art. 82
- (11) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. art. 20 p. 27 edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina. Jorge Barrera.
- (12) Tratado elemental de Derecho Social. García Oviado pag. 447
- (13) M.L. Montero. La compensación del trabajo realizado en día de fiesta. Revista del Trabajo. pág.267 Madrid.
- (14) Diccionario de la Lengua Española 18a. Ed. de la

Real Academia Española, 1956.

- (15) Nueva Enciclopedia Sopena. T. 11.
- (16) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 76) p. 51 Edit. Porrúa, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.
- (17) Compendio de Derecho Laboral. Guillermo Cabane -- llas p. 553
- (18) O.I.T. Ginebra, a. 1936.
- (19) Jornada de Trabajo y descansos remunerados. Monte negro Baca. p. 436. 437.
- (20) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 1) p. 15 ed. Roma, S.A. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.
- (21) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 77) p. 51 ed. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.
- (22) Sent. del 25/x/1950, en Derecho del Trabajo, T. - XXI, pág. 67, Supr. Corte de Bs. As.
- (23) Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera.
- (24) Derecho del Trabajo de Walter Kaskel y Hermann -- Derch. p. 326 Ernesto Krotoschin.
- (25) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 33) p. 32 y 33. Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera.
- (26) Naturaleza Jurídica de las vacaciones anuales retribuidas, en Derecho del Trabajo, T. 1. pág. 199 Cesarino.

- (27) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 81)
p. 52 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, --
Jorge Trueba Barrera.
- (28) Nueva Ley Federal del Trabajo. (art. 41) p. 40
Ediciones Andrade, S.A.
- (29) Ley Federal del Trabajo art. 82 a. 1931.
- (30) Amparo D. 928/66 Sabás Berlanga Narro 10/11/67 4a.
S.P. 321
- (31) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. ed. (art. 74)
p. 50 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, --
Jorge Trueba Barrera.
- (32) Idem (art. 78).
- (33) Supr. Corte de Bs. As., Sent. 19/XII/1950 en Gaceta
del Trabajo, T. 16 pág. 57, y en Derecho del -
Trabajo, T. XI, pág. 227.
- (34) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art. 76)
p. 51 Edit. Porrúa, S.A.
- (35) Ley 11.729 de la Argentina y Decreto Ley Argenti-
no 1.740 45.
- (36) La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Tra-
bajo de 1970. Su interpretación y aplicación prác-
tica. Santiago Méndez Pardavé p.16.
- (37) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art. 76)
p. 51 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, --
Jorge Trueba Barrera.
- (38) Oficio 9-000 373 Exp. 9/304 (3) " 70 " /8 H. De
partamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo
y Previsión Social.
- (39) Oficio 168/72 exp. CT-3 Congreso del Trabajo.

- (40) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art.76) p. 51 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J.T.B.
- (41) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art.18) p. 25 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J.T.B.
- (42) Oficio 25438 Exp. C 371/39859 Dirección General - del Trabajo y Previsión Social del Departamento - del D.F.
- (43) Oficio 9.001115 Exp. 9/1296/700. Dirección Gene - ral Consultiva de la Secretaría del Trabajo y Pre - visión Social.
- (44) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art.76) p. 51 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J.T.B.
- (45) O.I.T. Ginebra 1936.
- (46) Ley Federal del Trabajo art. 82 a. 1931.
- (47) L.F.T. art. 93 a. 1931.
- (48) Art. 21 Cód. Civil Argentino.
- (49) O.I.T. Ginebra a. 1936.
- (50) Idem (art. 878).
- (51) Diario Oficial 21 Abril 1936.
- (52) Convenio 52,54, y recomendación 47 O.I.T. 1936.
- (53) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Edic. (art.80)p. 52 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J.T.B.
- (54) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. art. 76 p. 51 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba, Jorge Trueba B.
- (55) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art. 80)

- p. 52 Edit. Porrúa, S.A.
- (56) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art.18) p. 25 Edit. Porrúa, S.A.
- (57) O.I.T. Ginebra a. 1936.
- (58) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Ed. (art.61) p. 47 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J. T.B.
- (59) Nueva Ley Federal del Trabajo 6a. Edic. art. 3o. Transitorio p. 386 Edit. Porrúa, S.A. Alberto Trueba Urbina, J.T.B.
- (60) Idem (art. 404) p. 164.
- (61) O.I.T. (1916) convenio 5, (1920) convenio 7, - - (1921) convenio 10, 33.
- (62) Nueva Ley Federal del Trabajo art. 22, 23, pág. - 33 Edit. Andrade, S.A.
- (63) Idem. art. 173 p. 102.
- (64) Idem art. 174 p. 103.
- (65) Idem. art. 175 p. 103.
- (66) Idem. art. 177 p. 104.
- (67) Idem. art. 178 p. 104.
- (68) Idem. art. 5o. p. 27.
- (69) Idem. art. 179 p. 105.
- (70) Decreto 32.412/45 art. 9o. p. 556. Compendio de Derecho Laboral. Guillermo Cabanellas inciso 669.
- (71) Código Civil p. el D. y T. F. 28a. Ed. (art. 2062)

p. 367 Edit. Porrúa,S.A.

- (72) Jurisprudencia de la Corte p. 197. Tesis 208 apén
dice 1917 1965 5a. parte.
- (73) Juicio 137/70/374/70. Resolución del Pleno del --
Tribunal Fiscal de la Federación. 8/XII/70.
- (74) Diccionario de la Lengua Española 18a. Ed. de la
R.A.E.
- (75) Ejecutoria 4a. Sala lo. Feb. 1967, A.D. 928/66 Sa
bás Berlanga Narro R. (p. 518 Nva.L.F.T. Edit. Po
rrúa,S.A.)
- (76) Decreto Ley 1.740/45 Gaceta del Trabajo T. 25 pág.
176 vacaciones no gozadas.
- (77) Supr. Corte de Bs. As. sent. del 30/VI/59, en ---
acuerdos y sentencias. 1959. 11, pag.1.171.
- (78) Nueva Enciclopedia Sopena T. 11.
- (79) Código Civil p. el D. y T.F. 28a. Ed. (art. 1135)
p. 240 Edit. Porrúa,S.A.
- (80) Idem (art. 1136) p. 240.

BIBLIOGRAFIA

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

- Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. a.1968 Bibliográfica Omeba.
- Carpizo Jorge. La Constitución Mexicana de 1917. a. 1969. Editorial UNAM.
- Cavazos Flores Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. a. 1971. 1a. Edición Editorial Jus, S.A.
- Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 5a. Ed. a. - 1970. Fuentes Impresores, S.A.
- Cesarino. La naturaleza Jurídica de las Vacaciones anuales retribuidas en Derecho del Trabajo. T.I.p. 199 a. 1968 cita 10, p. 555 Compendio de Derecho Laboral. Cabanellas Guillermo.
- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales. a. 1971. 28a. Edición Editorial Porrúa, S.A.
- Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra. Actas de Sesiones. 1951.
- Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera a. 1972.
- Convenios y Recomendaciones. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo 1949.
- Diario Oficial de la Federación. 21 de Abril de 1938, 20 - de Diciembre de 1968. 10. de Abril de 1970.
- Diccionario de la Lengua Española. a. 1956. 18a. Edición - de la Real Academia Española.
- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. a. 1970.

Edición Décima Segunda. Editorial Porrúa, S.A.

De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. a. 1972. 1a. Edición. Editorial Porrúa, S.A.

Gaceta de Trabajo. T. 16. 1957. Supr. Corte Bs. As.

Juicio 137/70/374/70 Resolución del Pleno del Tribunal - Fiscal de la Federación 8/XII/70.

Jurisprudencia de la Corte. p. 197. Tesis 208 apéndice - - 1917. 1965 5a. parte.

La Enciclica Mater et. Magistra a. 1962. Ediciones Dinor - Sn. Sebastian.

López Aparicio Alfonso. El Movimiento Obrero en México, An tecedente, Desarrollo y Tendencias. Editorial Hera.

Méndez Pardavé Santiago. La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo de 1970. a. 1972.

Montenegro Baca. Jornada de Trabajo y Descansos Remunera - dos p. 436 p. 437. T. I. Lima, 1959 cita 7 p. 554 compen - dio de Derecho Laboral, Cabanellas Guillermo.

M.L. Montero. La Compensación del Trabajo realizado en día de fiesta. Revista de trabajo p. 267 Madrid a. 1947.

Nueva Enciclopedia Sopena T. 11.

Nueva Ley Federal del Trabajo. a. 1970 Segunda Edición. Ediciones Andrade

Oficio 9-000-373 Exp. 9/304 (3) " 70 "/8 H. Departamento - Jurídico de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Oficio 168/72 Exp. CT-3- Congreso del Trabajo.

Oficio 25438 Exp. C 371/39859 Dirección General del Traba-

jo y Previsión Social del Depto. del Distrito Federal. a. 1972.

Oficio 9-001115 Exp. 9/ 1296/700 Dirección General Consultiva de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. a. 1972.

Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. a. 1970. Editorial Porrúa, S.A.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría - Integral. a. 1970. Editorial Porrúa, S.A.

S y C. de Personal, S.A. Manual para Manejo de la Nueva -- Ley Federal del Trabajo. a. 1972. 2a. Edición.

I N D I C E

Introducción	1
Capítulo I.- Antecedentes históricos en el Derecho Mexicano	4
Capítulo II.- Origen de las vacaciones y concepto del vocablo	21-27
a.- Sujetos titulares de las vacaciones.	30
Capítulo III.-	33
a.- Momento en que surge el derecho a disfrutarlas.	33
b.- Tiempo en que se deben otorgar . .	39
Capítulo IV.-	46
a.- Tabla de vacaciones.	46
b.- Interpretación patronal de la tabla de vacaciones.	47
c.- Interpretación obrera de la tabla de vacaciones.	60
d.- Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.	64
Capítulo V.-	75
a.- La Prima del 25% sobre vacaciones y los domingos que afecte.	75
b.- Cómputo de vacaciones en semana inglesa.	82
c.- Cómputo de vacaciones en empresas donde se paga el sábado de lunes a viernes.	84
d.- Vacaciones y las Fuentes Formales del Derecho Laboral, Ley, Jurisprudencia, Doctrina, Principios Gene-	

	rales del Derecho, el Contrato Colectivo, El Contrato Ley y la Sentencia Colectiva.	86
	e.- Vacaciones para menores de dieciséis años.	95
Capítulo VI.-	Formas de extinción de las vacaciones.	101
	a.- Pago.	101
	b.- Disfrute.	108
	c.- Prescripción.	114
C o n c l u s i o n e s		117
Primera		117
Segunda		117
Tercera		118
Cuarta		119
Quinta		124
Sexta		131
Citas		135
Bibliografía.		141
Indice		144