

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL Y
LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA ORGANI-
ZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

T E S I S

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

JORGE HERNANDEZ GONZALEZ

MEXICO, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

CON EL MAS PROFUNDO RECONOCIMIENTO,
A MIS PADRES.

MI AGRADECIMIENTO AL SEÑOR LICENCIADO
JOSE FLORENTINO MIRANDA HERNANDEZ, --
POR SU BRILLANTE DIRECCION EN EL ----
PRESENTE TRABAJO.

AL SEÑOR DOCTOR ALBERTO TRUEBA
URBINA, DIRECTOR DEL SEMINARIO
DE DERECHO, POR SUGERIRME EL -
PRESENTE TEMA.

AL SEÑOR LICENCIADO SILVINO CORTINA LOPEZ,
SUB-DIRECTOR DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO -
DEL D.F., POR INCULCARME EL EXPIRITU DE --
JUSTICIA Y EQUIDAD HACIA MIS SEMEJANTES.

**REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL
Y LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA ORGA
NIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

**REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL
Y LOS CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA OR--
GANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

C A P I T U L A D O

CAPITULO I

EL PERIODO VACACIONAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPITULO II

CONCEPTO DEL PERIODO VACACIONAL:

- 1.- Fundamento y Finalidad del Período Vacacional.
- 2.- Naturaleza del Período Vacacional.

CAPITULO III

REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL:

- 1.- Campo de aplicación de beneficio de las vacaciones.
- 2.- Condiciones para obtenerlas.
- 3.- Duración.
- 4.- Reducción.
- 5.- Fraccionamiento del período.
- 6.- Acumulación de períodos.
- 7.- Fecha del disfrute.
- 8.- Renumeración.
- 9.- Violación del derecho al descanso vacacional y sus sanciones.

CAPITULO IV

**EL PERIODO VACACIONAL EN CIERTOS TRABAJOS SUJETOS POR LA LEY,
A REGLAMENTACION ESPECIAL.**

- 1.- Los trabajadores domésticos.

- 2.- Los trabajadores del campo.
- 3.- Los trabajadores de las pequeñas industrias.
- 4.- Los trabajadores de los talleres familiares.
- 5.- Los trabajadores a domicilio.

CAPITULO V

EL PERIODO VACACIONAL Y LA O.I.T.

- 1.- La Organización Internacional del Trabajo.
- 2.- Acuerdos de la O.I.T. sobre el Descanso Anual.

A) Convenios:

- a). Convenio sobre vacaciones pagadas, núm 52. XX Reunión de la C.I.T.
- b). Convenio sobre vacaciones pagadas de los -
Marinos, núm 54. XXI Reunión de la C.I.T.
- c). Convenio sobre vacaciones pagadas de los -
Marinos, núm. 72 XXVIII Reunión de la - --
C.I.T.
- d). Convenio sobre vacaciones pagadas de los -
Marinos, núm 91. XXII Reunión de la C.I.T.

B) Recomendaciones:

- a). Recomendación sobre vacaciones pagadas, --
núm. 47. XX Reunión de la C.I.T.

C) CONCLUSIONES:

- a). Conclusiones relativas a un Convenio sobre
Vacaciones pagadas en la Agricultura, XXIV
Reunión de la C.I.T.
- b). Conclusiones relativas a una Recomendación
sobre Vacaciones pagadas en la Agricultura,
XXIV Reunión de la C.I.T.

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

Dentro de la materia laboral, encontramos que existen - ordenamientos nacionales e internacionales para proteger - al trabajador, tanto para regular la jornada de trabajo -- como la de descanso, primero semanal y posteriormente ---- anual, representado por un período vacacional.

En este pequeño estudio, veremos como los derechos del trabajador han ido progresando en su beneficio, al darle - a éste una protección social reglamentada, como puede apre- ciarse en nuestra Ley Laboral que señala que... " los tra- bajadores que tengan más de un año de servicios disfruta--- rán de un período anual de vacaciones...", garantía que -- tiene por objeto la recuperación del individuo, en su do-- ble aspecto físico-mental.

Así lo han considerado las legislaciones de la materia de la mayoría de los países y organismos internacionales. Un ejemplo de ésto lo ofrece el Artículo 24 de la Declara- ción Universal de Derechos del Hombre, aprobada y proclama- da por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que con- sagra: " Toda persona tiene derecho al descanso, al disfru- te del tiempo libre, a una limitación razonable de la dura- ción del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas ". De donde se ve la existencia de varios Convenios celebrados ante la Organización Internacional del Trabajo, con el ob- jeto de proteger a la clase obrera especialmente en el as- pecto vacacional, que en mi opinión debe ser objeto de una reglamentación minuciosa en nuestra legislación, en virtud de los problemas prácticos que presenta.

CAPITULO I
EL PERIODO VACACIONAL
Y
EL CONTRATO DE TRABAJO

El punto de partida para la elaboración de esta tesis -- debe ser la búsqueda de los fundamentos que dieron vida y -- fuerza a la Institución del período vacacional. Siendo el -- contrato de trabajo fuente generadora de derechos y obliga-- ciones de patrón y trabajador, creemos que el estudio de éste es el medio más idóneo para alcanzar nuestro objetivo.

Se considera como contrato en términos generales, el -- convenio por el cual dos o más personas producen o transfie-- ren de derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista del derecho laboral encontramos que, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 de finía el contrato de trabajo en los siguientes términos:

"Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su -- dirección y dependencia, un servicio personal mediante -- una retribución convenida".

Ahora bien, el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970 define la relación laboral como:

"... La prestación de un trabajo personal subordinado -- a una persona, mediante el pago de un salario".

Y al contrato de trabajo como:

"... Aquél por virtud del cual una persona se obliga a pres-- tar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el -- pago de un salario." Como podemos darnos cuenta para la Nueva Ley Federal del Trabajo relación laboral y contrato de trabajo es lo mismo.

De los conceptos anteriores, y de los que nos ofrecen -- los tratadistas y las legislaciones extranjeras, son simila-- res.

Eugenio Pérez Botija (1) por ejemplo, lo define como:

"El acuerdo, expreso o tácito, por virtud del cual una -- persona realiza obras o presta servicios por cuenta de --

otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución." Ernesto Krotoschin (2) a su vez considera, que contrato de trabajo:

"Es el convenio por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrón), poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia."

De estas definiciones se desprende que los elementos que configuran al contrato de trabajo son tres: 1.- Prestación de un

(1) Eugenio Pérez Botija. "Derecho del Trabajo. Pág. 111."

(2) Ernesto Krotoschin. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo." Pág. 171.

servicio personal, 2.- Pago de la remuneración convenida, y -- 3.- Vínculo de dirección y dependencia.

Vamos a analizar estos elementos:

La prestación de un servicio y el pago de la remuneración convenida, caracterizan al contrato de trabajo como un contrato sinalagmático, que establece obligaciones y derechos para ambas partes de la relación, pero no la distinguen de otros contratos; en el mandato, en la prestación de servicios profesionales, etc., existen también ambos elementos. Siendo necesario recurrir al tercer elemento, o sea, al vínculo de dirección y dependencia de que nos hablaba la Ley Laboral de 1931 o al elemento subordinación que establece la Nueva Ley Federal del Trabajo. Para la doctrina jurídica contemporánea no importa que se trate de un trabajo industrial o agrícola, manual o intelectual; si la prestación del servicio es subordinada, se regula por el derecho del trabajo.

De ahí la importancia de este elemento, que es la esencia misma del contrato de trabajo y el concepto base del dere-

cho laboral.

Debemos por tanto investigar, qué se entiende por cada uno de estos elementos.

El maestro Jesús Castorena (3) estima que:

(3) Jesús Castorena. "Tratado de Derecho Obrero." Pág. 166.

"... la dirección marca el sentido de la prestación del servicio, la dependencia en cambio, señala el sometimiento -- del trabajador a las órdenes del patrón.

"Ejecutar un trabajo bajo la dirección de una persona-dice - el mismo autor-significa, que quien hace el trabajo es conducido en la ejecución misma, en tanto que la dependencia-señala el sometimiento del trabajador a las órdenes del patrón por lo que ve al trabajo contratado."-Y concluye- -- "aun cuando podría hablarse de dos elementos diferentes, - el elemento dependencia, aplicado a la prestación permanente de servicios, absorbe al elemento dirección, en forma - tal, que podría suprimirse éste sin riesgo de ninguna especie."

A esta misma conclusión llega el maestro Mario de la -- Cueva (4), quien considera que el elemento dirección no es suficiente para caracterizar el contrato de trabajo, la dirección, dice:

"... existe en mayor o menor extensión en todo servicio que se presta en beneficio de otro y además, la dirección que nace del contrato de trabajo, va de un máximo a un mínimo, de los obreros no calificados a los - técnicos, de ahí que sea la subordinación el elemento esencial del contrato de trabajo."

(4) Mario de la Cueva. "Derecho Mexicano del Trabajo." Tomo-I, Pág. 487.

Se entiende por subordinación, la facultad del patrón - de imponer su propia voluntad y la obligación del trabajador de sujetar a ella su propia voluntad, dice Sinzheimer citado

por Mario de la Cueva(5): "Trabajo subordinado es, no el trabajo que económica, social o técnicamente depende de otro, sino el que presta un hombre en una relación jurídica de poder", se traduce esta relación, en un poder de mando o disposición del patrón y el correlativo deber de obediencia del trabajador.

Ahora bien, la razón de este estado jurídico de subordinación, se encuentra en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrón su fuerza de trabajo. Y el origen de este poder de disposición, es el acuerdo de voluntades, siendo el mismo sujeto pasivo el que otorga esta facultad al patrón, la dependencia es un poder de disposición sobre los hombres libres, y es el mismo subordinado el que admite este poder. "El trabajador no es un esclavo. dice Max Weber, el hombre adquiere la libertad para disponer de su persona; sigue trabajando, pero ya no en virtud de un vínculo extraño a su voluntad, sino por su propia decisión, con el que quiere y cuando quiere." (6)

Una vez que hemos estudiado y establecido el elemento que distingue al contrato de trabajo, de los demás contratos, vayamos

(5) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo I, Pág. 490.

(6) Citado por Pérez Botija. Ob. Cit. Pág. 113.

a otro de los elementos ya indicados con anterioridad, o sea, la prestación del servicio.

El trabajador, en cuanto sujeto o parte de un contrato de trabajo, contrae la obligación de prestar el servicio, esta prestación puede ser de tipo manual o intelectual.

La prestación del trabajador, además de realizarse, tiene que serlo con arreglo a ciertas condiciones, que engendran una serie de deberes, que contribuyen a delimitar su significación y que pasan así a adquirir categoría de obligaciones propias del trabajador en el contrato de trabajo, na-

cidas precisamente de la relación existente entre las partes del mismo. Como tales deberes hay que señalar los de diligencia, rendimiento y fidelidad, obligaciones que vienen a ser inseparables de la realidad esencial y básica de la prestación, pero que por no ser de utilidad para nuestro objetivo, las enunciamos sin abocarnos a su estudio.

Realmente del elemento prestación del servicio creemos que lo que nos puede conducir a un buen fin es el estudio -- del tiempo como período limitado durante el cual se realizan las prestaciones del contrato de trabajo. Aun cuando en este período, como señala Alonso García (7):

(7) Manuel Alonso García. "Derecho del Trabajo." Segundo Tomo, Pág. 385.

"Son ambas las prestaciones que se hacen efectivas--la del trabajador y la del empresario--, es la del primero, sobre todo, la que queda enmarcada, en sus límites de realización, por el tiempo durante el cual ha de ser -- llevado a cabo."

La consideración del tiempo durante el cual las prestaciones realizan, nos lleva directamente a estudiar el problema de la jornada de trabajo y sus interrupciones.

La prestación del servicio no es una prestación abstracta, sino concretada y hecha efectiva en el tiempo, El trabajador no solo queda obligado por virtud del contrato de trabajo a prestar sus servicios, sino a realizar esa prestación durante el tiempo de duración del contrato y, en tanto éste dure, a hacerlo a lo largo del período de duración de la jornada diaria de trabajo, salvo las interrupciones legal o convencionalmente señaladas,

Históricamente, la determinación de la jornada de trabajo sufre oscilaciones notables que obligan a estudiar el problema en cada uno de sus momentos.

En el régimen gremial la duración de la jornada de tra-

bajo se extendía de sol a sol, con un régimen de descansos - que contribuía a disimular la amplitud de la jornada.

La caída del régimen gremial trae como consecuencia la autonomía de las partes y son empresario y trabajador, quienes establecen la duración de la jornada durante la cual la prestación de los servicios ha de realizarse. La evidente de sigualdad de las partes del contrato de trabajo en el plano real, crea una situación de desequilibrio o desigualdad formal, que se traduce prácticamente en una necesaria y forzosa sumisión del trabajador a las condiciones que, en este sentido, eran dictadas, más que ofrecidas por el empresario. De esta situación surgen las jornadas de trabajo agotadoras que se imponen lo mismo al trabajador normal que al considerado por edad o sexo más débil.

Una encuesta realizada en 1840, puso al desnudo toda la dimensión del problema. La intervención del Estado para limitar la disposición de los sujetos del contrato de trabajo en la determinación de la jornada, en cuanto a su duración máxima no se hizo esperar. Es ésta una de las primeras manifestaciones de la tendencia intervencionista del poder público y uno de los primeros aspectos en que se concreta la naciente legislación protectora del trabajo. Las medidas así adoptadas se hacen evidentes en los ordenamientos de los distintos países, que buscan la reducción de la jornada de trabajo, -- disponiéndola, primero, en relación con el trabajo de los menores y de las mujeres, y extendiendo la limitación, después, a todos los trabajadores sin distinción alguna.

La reacción contra los excesos del liberalismo se traduce en una sucesiva y gradual conquista de sucesivas posiciones. Doce horas fué el límite logrado en una primera etapa; se redujo a diez más tarde. Y por último quedó fijada en ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, límite este que se consideró, como aspiración a alcanzar, una de las - -

reinvidicaciones más firmemente sostenidas y alimentadas en la clase trabajadora por las organizaciones sindicales.

La normación de la materia relativa a la duración de la jornada de trabajo no puede ser atribuída hoy en día a la exclusiva voluntad de las partes del contrato del trabajo. Razones de interés público, de un lado; aplicación de la teoría del abuso del derecho constatada como de funestas y lamentables consecuencias, de otro; demuestran que las fuentes de regulación de la jornada de trabajo tienen que radicar, en cuanto el principio básico de su limitación, en el mismo Estado. Y así vemos que nuestra legislación en el artículo 25, fracción V de la Nueva Ley Federal del Trabajo obliga a las partes contratantes a fijar la duración de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que establece la misma Ley al respecto.

Con la fijación de la jornada de trabajo surgieron las interrupciones a la misma. Estas interrupciones suponen una suspensión de la prestación de trabajo entre el término de una jornada y la siguiente. Rompen la continuidad periódica de la prestación, pero implican la total continuidad de los efectos contractuales que permanecen durante el tiempo de interrupción en toda su integridad. Lo único que cesa, ya con previa convención o precepto que determina la transitoriedad de la situación, es la ejecución del trabajo contratado, la prestación del servicio, cuya interrupción alcanza solamente al período o transcurso del tiempo comprendido entre jornada y jornada, para volver a reanudarse de nuevo cesadas las causas determinantes de la interrupción.

Ahora bien, existen varias clases de interrupción a la prestación del servicio derivado del contrato de trabajo, -- siendo entre otras, las siguientes:

- a). La interrupción diaria, que es aquélla que se presenta entre jornada y jornada, y a la que se le de-

nomina descanso diario. El descanso comienza ahí - donde la jornada termina teniendo como límite la - reanudación de la misma al día siguiente. Esta interrupción de la prestación del servicio brinda al trabajador el descanso necesario para recuperar -- las energías pérdidas durante el día y tiene su -- fundamento en la fijación de la jornada máxima de trabajo.

- b). La interrupción semanal, la cual recibe el nombre de descanso semanal o dominical, que se traduce en la no prestación de los servicios obligados por -- contrato durante un día a la semana que casi siempre coincide con el domingo y que por excepción y dada la naturaleza de los trabajos se concede en -- otro día.

Este descanso tuvo en su origen un fundamento religioso, ya que se otorgaba con el fin de que los trabajadores cumplieran con sus deberes para con la iglesia, posteriormente, pierde este carácter para dar paso a su verdadero significado, o sea, el proporcionar al trabajador un descanso para reponer la fatiga que trae consigo el desempeño de un trabajo constante y brindar así el poder dedicarse una vez a la semana con mayor intensidad a labores culturales o recreativas y tener la posibilidad de estar más en contacto con su familia.

En esta interrupción semanal de la jornada de trabajo, el -- salario no deja de percibirse, aún cuando en épocas pasadas el descanso semanal no fué remunerado; y así vemos que el artículo 123 de la Constitución en su fracción IV, señala que: "por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos"; como podemos observar el legislador no mencionó si esta interrupción semanal era remunerada o no. La --

Ley Federal del Trabajo de 1931 reprodujo en el artículo 78 el precepto constitucional incurriendo en el mismo -- error, lo que trajo consigo una serie de controversias-- que dieron como resultado la reforma del citado artículo en el año de 1936 y que a la letra decía: "por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de -- descanso cuando menos, con goce de salario íntegro."

Actualmente el artículo 69 de la Nueva Ley Federal del -- trabajo consigna dicho descanso en los mismos términos.--

- c). La interrupción de la jornada de trabajo por descanso -- obligatorio, siendo éste el que se concede a los trabaja-- dores en determinados días del año, a fin de que puedan-- conmemorar ciertos acontecimientos, los que casi siempre son de tipo histórico.

En nuestra legislación el artículo 74 de la Nueva Ley -- Federal del Trabajo, regula estas interrupciones a la -- jornada de trabajo, contándose en la actualidad, en to-- tal siete días al año y uno más cada seis años cuando -- corresponde a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal. En la Ley Federal de Trabajo de 1931 no se consideraban-- como descanso obligatorio el 1.º de enero y el 5 de fe-- brero que ahora consigna el nuevo ordenamiento.

- d). La interrupción periódica anual, es esta la interrupción de la prestación de los servicios por varios días al año la que ha recibido el nombre de período anual de vaca-- ciones. Como veremos más adelante la institución del pe-- ríodo vacacional surge no como un derecho de los trabaja-- dores sino como un acto gracioso de parte del patrón pa-- ra con aquéllos trabajadores que durante el año han ob-- servado buena conducta. Actualmente casi todas las legis-- laciones del mundo reconocen la institución como un dere-- cho de los trabajadores derivado del contrato de trabajo celebrado con el patrón, y cuyo contenido consiste en la

interrupción de la prestación del servicio durante un número determinado de jornadas de trabajo consecutivas al año, sin dejar por ello de percibir la remuneración correspondiente a tales jornadas, y así vemos que la fracción VIII del artículo 25 de la Nueva Ley Federal del Trabajo impone a patrón y trabajador el deber de señalar en el contrato de trabajo respectivo el período anual de vacaciones a que tiene derecho el trabajador; así mismo el artículo 81 del mismo ordenamiento obliga al patrón a entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.

De lo antes expuesto, podemos concluir que en el contrato de trabajo, encontramos como uno de sus elementos la prestación del servicio por parte del trabajador, esta prestación no es constante ya que se encuentra limitada en el tiempo, a esta limitación le denominamos jornada de trabajo la cual a su vez, se encuentra interrumpida por varias instituciones las que han tenido como fundamento el dar al trabajador el tiempo necesario para recuperar las energías perdidas y además, reconocer el derecho de los trabajadores de ser tratados como persona humana, siendo su máxima expresión la Institución del Período Vacacional, el cual pasamos a estudiar en los capítulos siguientes.

CAPITULO II

CONCEPTO DEL PERIODO VACACIONAL

- 1).- Fundamento y finalidad del período vacacional.
- 2).- Naturaleza del período vacacional.

1.- FUNDAMENTO Y FINALIDAD DEL PERIODO VACACIONAL.

Como ya hemos apuntado anteriormente en la relación laboral el trabajador no puede estar sujeto constantemente a la prestación del servicio sin período de interrupción, pues de lo contrario sufriría graves trastornos en su salud, tanto física como mental, lo que repercutiría, sin duda, y así se ha comprobado, en la producción, en el seno de la familia y en la sociedad, puesto que estos trastornos a la larga, -- traen como consecuencia una degeneración de la raza, que constituye un obstáculo insuperable para el progreso de la humanidad.

En efecto, se ha comprobado que la prestación del servicio ininterrumpido, trae como consecuencia serias alteraciones tanto para el trabajador que desempeña una función manual, como para el intelectual y favorece la presencia de enfermedades difíciles de combatir. En relación con el trabajador manual, el desgaste que sufre al trabajar sin descanso, se concentra en su sistema muscular el cual se debilita gradualmente debido a la quema de elementos energéticos que disminuyen la resistencia de los tejidos, creando además, una superproducción de anhídrido carbónico y muchas otras sustancias nocivas al organismo. Por lo que toca al intelectual, sufre importantes alteraciones en su sistema nervioso, que se reflejan directamente en la deficiencia de las labores que les son encomendadas, viéndose a menudo precisado a recurrir a los efectos perniciosos de drogas y otros estimulantes para poder resistir la duración e intensidad de su trabajo.

Para contrarrestar lo anteriormente expuesto se creó primero el descanso semanal y posteriormente el obligatorio, pero si bien habían aliviado en parte la fatiga del trabajador, no eran ni con mucho, suficientes para producir su restablecimiento físico y moral.

Eugenio Pérez Botija (1), al referirse a la finalidad que se persigue con el derecho al período vacacional, establece que este otorgamiento: "asegura al trabajador el disfrute de un descanso reparador que le aleje durante cierto tiempo de la monotonía de su cotidiano quehacer y sirve de reposo físico o distracción moral."

Para señalar las finalidades que se persiguen con la institución del período vacacional seguiremos la clasificación de García Oviedo (2), por considerar que cumple más cabalmente con los intereses de dicha institución. Así -- pues, diremos que las finalidades que se persiguen con la creación de esta institución son las siguientes:

a). De orden físico, ya que por medio del período vacacional el trabajador recupera las energías perdidas por la prestación del servicio en forma continua.

b). De orden cultural y esparcimiento. La jornada diaria de trabajo no ofrece al empleado oportunidad de desarrollar sus aptitudes intelectuales y artísticas, o cuando menos dedicarse a actividades diferentes a las que realiza en su trabajo habitual, siéndole casi imposible sin el goce -- del período vacacional, elevar su nivel de instrucción. Solo por el otorgamiento de dicho período podrá satisfacer -- tan urgentes y legítimas exigencias, ya que éste le permitirá dedicarse, a la realización de dichas necesidades, dándole, además, oportunidad de ausentarse de su residencia para conocer otros lugares y climas de su propia patria o visitar a sus familiares, muchas veces, los más allegados, que radican en un lugar diferentes al del domicilio de la prestación del servicio.

(1) Eugenio Pérez Botija. "El Contrato del Trabajo." Pág. - 121.

(2) Carlos García Oviedo. "Derecho Social." Pág. 527, Sexta Edición.

- c). De orden familiar, toda vez que el período vacacional permite al trabajador dedicar por entero -- ciertos días a las obligaciones familiares y tener la convivencia necesaria entre los suyos, lo cual trae como consecuencia, un robustecimiento de los lazos familiares, que tan necesario es para evitar el desmembramiento de la sociedad.
- d). De orden social, ya que la institución del período vacacional es un freno para la degeneración de la raza, producida por el debilitamiento de sus componentes, fortaleciendo de esta manera la estructura del propio Estado.

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir junto con Sussekind, De Lacerda y Segadas que: "El derecho a las vacaciones constituye un notable progreso social, que atiende a los intereses de los trabajadores, de la producción -- y de la colectividad.

Es el complemento necesario al límite establecido para la duración del trabajo, constituyendo la legítima afirmación del tratamiento del trabajador como persona humana." (3)

2.- NATURALEZA DEL PERIODO VACACIONAL.

De acuerdo con una primera y atrasada teoría que surge a principios de este siglo, las vacaciones pagadas no son sino un premio a la buena conducta observada por el trabajador durante cierto período de tiempo, equiparándolas de esta manera, a una simple gratificación. Un ejemplo de la aplicación en la práctica de tal teoría, nos la ofrece la Ley Minera de Guanajuato de 30 de Agosto de 1924, en la que se otorgaba una semana anual de vacaciones, después de un año de servicios, en el que no se hubiese faltado a las labores, salvo justificadamente y que además, se hubiese observado buena conducta.

(3) Sussekind, De Lacerda y Segadas. "Direito Brasileiro Do Trabalho." Pág. 203, Vol. I, Río de Janeiro 1943.

Tal concepto de la institución no puede ser sostenido en nuestros días, en primer lugar, porque no consagra un derecho en favor de los trabajadores, sino solamente una facultad del patrón para que, si juzga por él mismo que la conducta de sus empleados ha sido buena, conceda las vacaciones o en caso contrario las niegue; y en segundo lugar, porque las faltas del trabajador pueden ser sancionadas, ya sea por el reglamento interior de trabajo o de acuerdo con lo que establezca el contrato colectivo, sin necesidad de privar al trabajador del Período Vacacional.

Posteriormente y como erade esperarse, se reconoció que la Institución del período vacacional no era un premio, sino un verdadero derecho, originado por una necesidad física y moral del trabajador y de higiene social.

Y por último, y a manera de complemento del anterior concepto de descanso anual, se presenta la teoría que sostiene que el descanso vacacional no solamente es un derecho legítimo del trabajador, sino a la vez, y dadas las nobles finalidades que persigue, un deber para él mismo, consistente en la obligación que el trabajador tiene de aprovechar tal descanso precisamente en descansar. Idea que ha sido plenamente aceptada en las legislaciones modernas, las que establecen que si el trabajador durante el período de vacaciones, emprendiera por cuenta propia o a los órdenes de otro patrón trabajos remunerados, perderá todo derecho al pago que le correspondía por dichas vacaciones. Una muestra de la aceptación de tal idea la encontramos en el Convenio sobre Vacaciones Pagadas, aprobado en la XX Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrado en el año de 1936, en la Ciudad de Ginebra que, a su vez, fué aprobado por México; en España, el artículo 35 de la Ley de 1944, cuyo antecedente fué la Ley Sobre Contratos de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, establecen en su parte relativa: "Si el trabajador, durante sus vacaciones retribuidas, realizara para sí o para otros trabajos-

que contraríen la finalidad del permiso deberá reintegrar al empresario la remuneración percibida correspondiente a las -vacaciones." Y, por lo que respecta a la Argentina, nos indica Guillermo Cabanellas (4): "Debemos observar que los tribunales se han negado a aplicar en defecto de las vacaciones -retribuidas, indemnización en metálico, estimando que el fin perseguido por aquéllos se traduce únicamente en un descanso para el empleado, en ningún caso compensable con una indemnización. El obrero, durante el tiempo de sus vacaciones, no -puede prestar servicios o realizar trabajos bajo la dependencia de otros patrones. El fin perseguido por el descanso - -anual es: dar un remanente de tiempo al trabajador para que -reponga sus energías. Si deseara consagrarse a otro trabajo, tiene derecho a hacerlo, más no a percibir durante el mismo, salario en concepto de vacaciones retribuidas."

México al aprobar el citado convenio Internacional, se -comprometió a incluir una disposición similar que sancione -al incumplimiento, por parte del trabajador, de la obliga- -ción de disfrutar descansando de sus vacaciones, pues como -se deja indicado, es su principal finalidad.

Una vez admitido que la institución del período vaca- -cional es un derecho de los trabajadores, toca precisar a - -que categoría pertenece ese derecho.

Una vez admitido que la institución del período vaca- -cional es un derecho de los trabajadores, toca precisar a - -que categoría pertenece ese derecho.

Es un derecho de carácter imperativo, ya que, como lo -asentamos tiene por objeto aliviar al trabajador de la fatiga y de la rutina diaria, restableciendo su equilibrio físico y psíquico y de esta manera evitar el degeneramiento de - -la población que es parte integrante de los Estados.

(4) Guillermo Cabanellas. "El Derecho del Trabajo y sus Con- -tratos.". Pág. 225.

La Nueva Ley Federal del Trabajo da este carácter imperativo al derecho a vacaciones, en su artículo 76, el cual dispone:

"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." Por otra parte el artículo 25, fracción VIII, ordena que: "El escrito en que consten las condiciones de trabajo, deberá contener... VIII. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones..."; asimismo el artículo 391 del mismo ordenamiento en su fracción V ordena que: "El contrato colectivo contendrá: ...V. Los días de descanso y vacaciones."

También este derecho, tomando en cuenta la mira y objetivo social que el legislador se propuso atender, es de orden público, y, como tal, irrenunciable y así lo disponía el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que textualmente decía: "En ningún caso serán renunciables las disposiciones de esta Ley que favorezca a los Trabajadores."

El patrón está obligado a conceder las vacaciones a sus trabajadores una vez que éstos adquieren tal derecho, y los trabajadores no podrán renunciar a dicho descanso so pena de caer en la sanción de nulidad establecida por el artículo 33 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dispone: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que derivan de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé ...".

Los convenios entre patronos y trabajadores con relación a las vacaciones, no podrán contener disposiciones que restrin

jan tal derecho, aunque si más favorables. Y, dada esta irrenunciabilidad del derecho, es indudable que no podrá tampoco ser susceptible de cambiarse por una indemnización u otra -- compensación, como más adelante veremos, salvo el caso en -- que las vacaciones no puedan tomarse por despido o muerte -- del beneficiario, ya que la Ley en este caso, no deja sin -- cumplimiento un derecho legítimamente adquirido por el trabajador como es el de las vacaciones, compensándolo con una -- indemnización pecuniaria, ahora si muy justificada.

De lo anteriormente expuesto podemos concluir junto con Walter Kaskel (5): "Que la mayoría de las Leyes estatales de claran expresamente inderogable al derecho a vacaciones y su prayan de este modo que se trata de un derecho forzoso que no puede ser ni excluído ni restringido en detrimento del trabajador."

(5) Walter Kaskel y Hermann Verch. "Derecho del Trabajo." -- Traducción de Ernesto Krotoschin, Quinta Edición 1961. -- Pág. 326.

CAPITULO III

REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL

- 1.- Campo de aplicación del beneficio de las vacaciones.
- 2.- Condiciones para obtenerlas.
- 3.- Duración.
- 4.- Reducción.
- 5.- Fraccionamiento del período.
- 6.- Acumulación de períodos.
- 7.- Fecha del disfrute.
- 8.- Remuneración.
- 9.- Violación del derecho al descanso vacacional y sus servicios.

REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL.

El primero de Mayo de 1970 entró en vigor la Nueva Ley-

Federal del Trabajo, que viene a derogar la del 18 de Agosto de 1931.

Esta Nueva legislación laboral en su exposición de motivos contiene varias ideas que consideramos es necesario resaltar. En el preámbulo se dice que dicha obra legislativa se encuentra basada en los contratos colectivos de trabajo de las grandes industrias; así como en la jurisprudencia progresista, dictada por las juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia, inspirada en los principios de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional.

Al referirse a la causa por la cual se basa en los contratos colectivos de trabajo de las grandes industrias nos dice: (1)

"Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representa un porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la Ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espíritu que anima el artículo 123. Al redactarse el Proyecto se tuvieron a la vista los contratos colectivos más importantes del país, se les comparó y se extrajo-

(1) Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 2. 9 - de diciembre de 1968.

de ellos aquellas instituciones más generalizadas estimándose se que precisamente por su generalización responden a necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones.

Sin embargo, el Proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contratos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se relacionan con las empresas o ramas de la industria más prósperas y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en los que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el Proyecto se colocó en un grado más reducido, dejando en libertad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la Ley."

Ahora bien, en cuanto a la estructura general de la -- Nueva Ley Federal del Trabajo al igual que la de 1931 abarca todas las diferentes etapas de que se compone el derecho del trabajo, y así se expresa en la exposición de motivos, -- que a la letra dice: (2)

"El derecho del trabajo constituye una unidad indivisible, pues todos sus principios e instituciones tienden a -- una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al -- igual que su antecesora, abarcara todas las partes de que -- se compone el derecho del trabajo.

No obstante, por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente, se dividió el Proyecto en las partes siguientes: la primera contiene los principios e ideas generales. La segunda se ocupa de las relaciones individuales de-

trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas ó el de los deportistas profesionales. La tercera parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se integra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contratación colectiva, suspensión y terminación de las actividades de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo; es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad, pero se la incluyó en el Proyecto tomando en consideración, por una parte que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha Ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; debe no obstante entenderse que las disposiciones relativas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento, y aplicación de las normas de trabajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del trabajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios que determinan los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones, y las sanciones aplicables."

Una vez que a grandes rasgos hemos señalado la estructura general de la nueva legislación, entremos en materia, y analicemos cada una de las cuestiones que nos plantea el régimen jurídico de esta institución.

(2) Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 2. 9 de diciembre de 1968.

trabajo y comprende las normas que reglamentan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los -- derechos y obligaciones de los trabajadores y los patrones, -- el trabajo de las mujeres y de los menores, y las reglamenta-- ciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeró-- náuticas ó el de los deportistas profesionales. La tercera -- parte trata de las relaciones colectivas de trabajo y se in-- tegra con los capítulos sobre coalición, sindicatos, contra-- tación colectiva, suspensión y terminación de las activida-- des de las empresas y huelga. La cuarta está dedicada a a -- los riesgos de trabajo; es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al derecho de la seguridad, pero se la -- incluyo en el Proyecto tomando en consideración, por una par-- te que la Ley del Seguro Social aún no se extiende a todos -- los trabajadores de la República, y, por la otra, que dicha-- Ley se remite expresamente a la Ley Federal del Trabajo; de-- be no obstante entenderse que las disposiciones relativas -- tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la Ley -- del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabajadores y contener la totalidad de sus principios. La quinta parte -- se refiere a la prescripción de las acciones de trabajo. La-- sexta tiene como materia las autoridades del trabajo, que -- son los organismos estatales destinados específicamente a la vigilancia, cumplimiento, y aplicación de las normas de tra-- bajo. La séptima parte comprende el derecho procesal del tra-- bajo. Finalmente, la parte octava contiene los principios -- que determinan los casos de responsabilidad de las autorida-- des, de los trabajadores y de los patrones, y las sanciones-- aplicables."

Una vez que a grandes rasgos hemos señalado la estructu-- ra general de la nueva legislación, entremos en materia, y -- analicemos cada una de las cuestiones que nos plantea el ré-- gimen jurídico de esta institución.

(2) Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Pág. 2. 9 de diciembre de 1968.

1.- Campo de aplicación del beneficio de las vacaciones.

El capítulo IV del Título Tercero de la Nueva Ley Federal del Trabajo tiene un valor general y se aplica a toda relación laboral, con una sola excepción consignada en el artículo 352, relativa a la industria familiar, excepción que ya se encontraba consignada en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El maestro Mario de la Cueva (3), al referirse a esta excepción a la luz de la Legislación de 1931, nos dice: -- "El artículo 82 de la Ley (1931), tiene un valor general y se aplica a toda relación de trabajo, sin más excepción que la relativa a los talleres familiares."

Este criterio no lo compartimos, en virtud de que además de la excepción referente a los talleres familiares, -- existían otros dos: la tocante a las pequeñas industrias, -- puesto que el artículo 210 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 negaba expresamente a los trabajadores de las mismas -- el derecho a las vacaciones; y la que correspondía a los -- trabajadores del campo, toda vez que el artículo 200 del -- mismo ordenamiento, disponía que aquéllos, sólo tendrían de -- recho a tal descanso, cuando así lo estipulara el contrato -- respectivo, siendo obvio pues, que cuando no existía esa es -- tipulación, dichos trabajadores no gozaban de vacaciones, -- quedando por lo tanto sin efecto, por lo que a ellos se re -- fería, lo establecido por el citado artículo 82 de la Ley -- Federal de Trabajo de 1931.

La negación del derecho a vacaciones que la Ley Federal del Trabajo de 1931 hacía a los trabajadores de la pequeña industria, no se presenta en la nueva legislación, ya que al desaparecer de su articulado este concepto, lo que --

(3) Ob. Cit. Tomo I, Pág. 662.

antes podíá quedar comprendido dentro del mismo, se encuentra regulado por el régimen general.

Respecto al derecho a vacaciones de los trabajadores -- del campo, al no encontrarse modalidad alguna en el capítulo especial de la Nueva Ley, es también aplicable el régimen general en virtud de lo que dispone el artículo 181 del nuevo ordenamiento, que expresa: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen."

Por tanto, ahora sí, los trabajadores del campo tienen derecho a un período anual de vacaciones, no dejándose al arbitrio de las partes contratantes el consignarlo o no en el contrato respectivo, como sucedía en la Ley Laboral de 1931.

2.- Condiciones para obtenerlas

Del propio artículo 76 de la Nueva Ley Federal del Trabajo se desprende que el goce de las vacaciones está condicionado a dos hechos: a).- la existencia de un vínculo contractual de trabajo, de carácter permanente, y b).- la prestación ininterrumpida de servicios por más de un año.

En algunas legislaciones, como la francesa, brasileña y chilena, se exige, además de los citados requisitos, la comprobación, por parte del trabajador, de haber ejecutado determinado trabajo efectivo, en el curso de un año de vigencia de su contrato. No ofrece ninguna dificultad demostrar que la primera condición es la existencia de un contrato de trabajo, ya que la Ley en el precepto de que se trata, establece que se concederán vacaciones a los "trabajadores" y, por tales se entiende, de acuerdo con el artículo 8 de la --

Nueva Ley Federal del Trabajo a: "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.- Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Ahora bien, no sólo por tener la calidad de trabajador se adquiere el derecho a las vacaciones, sino también se requiere de acuerdo con el citado artículo 76, la prestación de servicios, por más de un año.

Esta expresión "más de un año de servicios" que contiene el precepto de referencia, ¿ debe interpretarse de manera que, para tener derecho a vacaciones el trabajador tiene que concurrir a sus labores, durante la totalidad de los días -- año? La respuesta no puede ser afirmativa, y con razón, ya que, en primer lugar, nos encontramos, con que por medio de sus artículos 69 y 74, la Nueva Ley ordena que por cada seis días de trabajo, tendrán los trabajadores uno de descanso y que en determinados días del año, fijados por ella, tal descanso será obligatorio, por lo que resultaría absurdo, pues, que para no interrumpir el período necesario para adquirir las vacaciones, los trabajadores tuvieran que laborar en tales días, en que la Ley quiere, precisamente, lo contrario.- En segundo lugar, se ha reconocido igualmente, que el período necesario para adquirir el derecho al descanso vacacional, no se verá afectado con las interrupciones en el trabajo, motivadas por enfermedad, accidentes, desgracias familiares, servicio militar, ejercicio de derechos cívicos, sustitución del patrón, y otros acontecimientos de la misma importancia. Tampoco se perderá ese derecho, en caso de despido del trabajador, cuando aquél se deba a causas imputables al patrón.

En el Convenio y Recomendación sobre vacaciones pagadas

a los trabajadores, como tuvimos oportunidad de ver, se contienen disposiciones tendientes a evitar que los trabajadores pierdan, por los motivos antes expresados, el derecho a sus vacaciones y, México, al aprobar y ratificar tales resoluciones, está comprometido a dictar medidas sobre el particular, que garanticen el cumplimiento de esas disposiciones.

En relación con el punto que nos ocupa y a la Luz de la legislación de 1931, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que: (4)

"De lo dispuesto por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo (1931), debe entenderse que el patrón no puede deducir del período de vacaciones las faltas de asistencia justificadas, lo cual, además, es congruente con lo establecido en el inciso b), párrafo tercero, artículo 2o. del proyecto de Convenio sobre Vacaciones Anuales Pagadas, aprobado por nuestro país, que precisamente previene que en las vacaciones no se contarán las interrupciones del trabajo debidas a enfermedades. Por lo tanto, si el trabajador tuvo causa justificada para faltar, inclusive por riesgo profesional, en determinada época del año, esos días no pueden descontarse por el patrón en su período de vacaciones, aún en el caso de que coincida el impedimento para trabajar como consecuencia del riesgo profesional, con la época en que contractualmente se tenga fijada por las partes el disfrute de las vacaciones, caso en el que como el trabajador no las disfruta, conserva su derecho a gozarlas, cuando se recupere, con el pago de salarios.

"Amparo directo 7278/63. Fábrica de Implementos para la Industria Petrolera, S. A., 23 de Julio de 1956. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorón de Tamayo."

De todo lo expuesto con anterioridad, estimamos que la
(4) Semanario Judicial de la Federación. Sexta Época, Vol. - CII, Cuarta Sala, Pág. 72.

interpretación que debe darse, y que exige el actual estado del derecho obrero, del citado artículo 76 de nuestra nueva Ley, en lo referente a las condiciones necesarias para adquirir el derecho a las vacaciones, es la siguiente: El derecho a las vacaciones, lo tienen los trabajadores por haber conservado la calidad de tales, por más de un año de servicios, período que acepta una sola excepción consignada en el artículo 77 y que a la letra dice:

"Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año."

Esta excepción no se encontraba prevista en la Ley laboral de 1931 puesto que, atento a lo que disponía el artículo 82 de dicho ordenamiento, estos trabajadores no podían tener derecho al descanso anual, ya que les era imposible cumplir con la condición de haber laborado por un tiempo mayor de un año.

Sin embargo se formó una fuerte corriente en favor de dichos trabajadores, en el sentido de que se les concediera el derecho al descanso anual, en proporción a los días que hubieren trabajado en determinado tiempo. Idea que tenía su base en los altos fines que se persiguen con tal descanso, y que, por otra parte, no se oponía al artículo 82, pues éste sólo señalaba el mínimo de derechos vacacionales, sin prohibir condiciones más favorables a los trabajadores en esa materia.

Esta tesis fué íntegramente recogida en la Recomendación sobre Vacaciones Pagadas, de la Conferencia Internacional del Trabajo en su Reunión en Ginebra en el año de 1936.

Asimismo trajo consigo que algunos Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio pusieran en práctica

dicho sistema; y así vemos que el Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio, vigente en la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, establece en su artículo 24, lo siguiente: (5)

"Los trabajadores disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo hasta 20 días consecutivos. -- En aquéllos trabajos que no cubran los doce meses del año, -- los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de los días de vacaciones que correspondan al número de días trabajados, -- tomando como base la cifra anterior,

"Los trabajadores que laboren toda una reparación, -- cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo equivalente a nueve días consecutivos, aquéllos que no cubran todo el período de reparación, tendrán no obstante derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado."

3.- Duración.

Este punto, quizá sea el más importante, dentro de las cuestiones relacionadas con el derecho a las vacaciones, -- puesto que, de la duración de éstas, depende en gran parte, que se realicen los objetivos que se persiguen con la concesión de tal descanso.

Dada la imposibilidad de señalar el período que sea, -- precisamente, el necesario para que el trabajador obtenga -- una recuperación física y moral completa, debe tenerse -- gran prudencia al fijarse la duración de dicho período, -- pues de lo contrario, se lesionarán los intereses de los -- propios trabajadores o de los patrones.

En efecto, el señalamiento de un período excesivamente corto, evitará que se cumplan las finalidades que motivaron la consagración del citado derecho al descanso anual y, si por el contrario, se señala una duración demasiado amplia, -- los intereses del patrón se verán seriamente perjudicados --

(5) "Diario Oficial" de la Federación, 20 de diciembre de 1968.

con la ausencia prolongada de sus empleados, a los cuales - no obstante no prestarle servicios durante ese tiempo, tendrá que pagarles sus salarios íntegros.

Los principales sistemas que existen para determinar - la duración de las vacaciones anuales, son:

- 1.- El que establece un mínimo de duración al año de - vigencia del contrato de trabajo. Ejem: México.
- 2.- Un segundo que determina un período fijo de dura-- ción también al año de vigencia del contrato. - - Ejem: Bolivia.
- 3.- Otro que, igualmente, señala una duración fija, pa - ra los trabajadores que hayan ejecutado determinado trabajo efectivo, durante el año. Ejem: Bra-- sil, y
- 4.- El que fija un mínimo de duración, para los traba - jadores, que como en el anterior sistema, hayan - ejecutado cierto trabajo efectivo durante el pro - pio año. Ejem: Francia.

Además, la mayoría de las legislaciones que han adoptado los sistemas indicados, establecen el aumento de la duración del período. Otras, sin embargo, únicamente otorgan -- una bonificación en efectivo sin aumentar la duración del - período, práctica que debe ser combatida, pues como ya dijimos antes, el descanso del trabajador no puede cambiarse -- por una simple ventaja económica.

Nuestra legislación se apega a los principios del primer sistema y así, fija un período mínimo de vacaciones de seis días laborables para los trabajadores que tengan más - de un año de servicios, pero este período podrá ser aumentado por las partes contratantes, y así lo dice expresamente la Ley; y de hecho, se encuentra aumentado en la mayoría de los contratos colectivos, pudiendo citarse como ejemplo:

- a).- Los contratos ferrocarrileros.
- b).- El del Sindicato Mexicano de Electricistas.

c).- El ya citado contrato-ley para la Industria Azucarera.

La duración mínima de seis días que establece nuestra Ley, nos parece insuficiente para que el trabajador tenga el descanso que le haga recuperar las energías perdidas y obtener la distracción necesaria, toda vez que, con dicha duración es muy difícil que pueda ausentarse de su residencia.

Haciendo un poco de historia con relación a la duración del período vacacional vemos que nuestra legislación laboral ha presentado las siguientes modalidades:

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 el artículo 82 -- señalaba que los trabajadores tendrían al año de servicios -- cuatro días de descanso anual y disponía además que, después de dos años de servicios el período anual de vacaciones comprendería cuando menos seis días de vacaciones. Esta disposición se encontraba en contradicción con lo que disponía el -- Convenio sobre Vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo de 1936 que México había aprobado, elevándolo al rango de tratado internacional, por tanto en el año de 1956, por Decreto de 31 de diciembre, se modificó el precepto de referencia para quedar en los siguientes términos:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones -- que se fijará por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, este período se aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios".

Como se observa, se detenía al llegar a doce días laborales, es decir, al cuarto año de servicios. Por lo que -- también, sobre este punto se imponía una nueva reforma para ponerlo en concordancia con la disposición contenida en el -- Convenio de referencia, que ordena: "la duración de las va--

caciones pagadas, deberá aumentarse progresivamente con la duración del servicio, según las modalidades que sean fijadas por las legislaciones nacionales". Sobre este particular, cuando la Ley señalaba que el período de vacaciones -- era de cuatro días laborables al año de servicios y agregaba que: "... después de dos años de servicios, el período -- anual de vacaciones comprenderá cuando menos, seis días laborables", deteniéndose en el segundo año de servicios sin aplicar lo indicado en el multicitado Convenio, el maestro-Mario de la Cueva expresó (6):

"... y si esto no se hace, (Reformar la Ley), pensamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud de los trabajadores, están obligadas a aumentar, proporcionalmente, el período de vacaciones; y la razón es manifiesta, pues la Convención impone al Estado mexicano la obligación de aumentar ese período -- sin que pueda objetarse que dicho aumento sólo corresponde al Congreso, porque la naturaleza del derecho del trabajo y la teoría de sus fuentes formales, obligan a las Juntas a mejorar las disposiciones de la Ley, y, sobre todo a ponerlas en armonía con los Tratados aprobados por México, los cuales, juntamente con la Constitución, constituyen la Ley Suprema -- del País".

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de mayo de 1970, se dice al tratar sobre este punto, lo siguiente (7):

"El artículo 76 recoge el principio adoptado por la -- Organización Internacional del Trabajo de que las vacaciones deben aumentar con los años de servicios".

(6) Mario de la Cueva. "Ob.Cit. Tomo I, Pág. 663."

(7) Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, 9 de diciembre de 1968. Pág. 7.

Es por tanto, que la duración del período anual de vacaciones se encuentra establecida en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos: (8)

"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".

Por lo que toca a la duración de las vacaciones de las personas empleadas en trabajos discontinuos, como ya dejamos consignado, será proporcional al tiempo que hubieren trabajado en el año, como lo expresa el artículo 78 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que dice: (9)

"Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año."

Finalmente nos corresponde señalar que en el período de vacaciones, no están comprendidos los días de descanso semanal y obligatorio ya que el artículo 76 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, claramente indica que tal período, en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, naturaleza que no tienen los primeros, como su propia denominación lo indica. En igual sentido se han pronunciado el legislador chileno y el Código de Volivía.

4.- Reducción.

Siendo el descanso vacacional la única oportunidad que tiene el trabajador, para reponer sus energías y dedicarse-

(8) "Diario Oficial" de la Federación. lo. de abril de 1970.

(9) Idem.

a la atención de sus deberes familiares y, a desarrollar sus aptitudes intelectuales o artísticas, es de capital importancia el evitar que por cualquier motivo, el período dedicado a dicho descanso sea reducido. Como consecuencia de este principio, las faltas de los trabajadores a sus labores, debidas a enfermedades, accidentes, cumplimiento de deberes cívicos, servicio militar y otras causas de fuerza mayor, no deberán reducir el período de vacaciones de los propios trabajadores.

El párrafo final del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que:

"En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podrá deducirlas del período de vacaciones", disposición que nos parece era infundada, ya que se le daba a las faltas injustificadas el carácter de vacaciones anticipadas, pues sólo así resulta lógico tal descuento. En nuestra opinión dichas faltas, no pueden tener ese carácter por las siguientes razones: Esa anticipación está en posición al concepto de higiene social de las vacaciones, ya que considera al descanso aislado y no continuo, como suficiente para conseguir la reparación de las energías físicas y psíquicas, perdidas durante el año; por otra parte, tal interpretación traería como consecuencia el hecho de que los trabajadores podrían tomar sus vacaciones cuando lo desearan, situación que acarrearía serios perjuicios a la empresa sobre todo cuando los servicios de aquéllos que se hallaren ausentes, fueran indispensables para el normal funcionamiento de la propia empresa; y por último, y en el caso de que los días en que acontecieran esas faltas injustificadas no fueran pagados, se llegaría a considerar que el descanso vacacional no debe ser remunerado, violándose de esta manera el artículo 93, que disponía expresamente el pago del período de vacaciones.

La primera manifestación tendiente a limitar el alcance de la disposición que analizamos, la encontramos en la interpretación doctrinaria y práctica, que de la misma se ha dado en el sentido de que se podrá hacer la reducción de referencia siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- 1.- Que el trabajador haya faltado a sus labores injustificadamente;
- 2.- Que el patrón haya pagado el salario correspondiente a los días en que hubieren tenido lugar las -- faltas, cosa que nos parece muy justificada, pues de lo contrario, se aprovecharía de un trabajo -- que no ha remunerado y, además, la falta tendría doble sanción para el trabajador ya que por una -- parte, vería reducido su período de vacaciones y, por otra, la falta de pago de su salario;
- 3.- Que el patrón no haya sancionado, por otros medios, dichas faltas injustificadas, requisito que se -- explica de la misma manera que el anterior. Tal -- interpretación fué sustentada por el Departamento del Trabajo, en la resolución de 15 de julio de -- 1935, con motivo de la consulta que le formuló el Centro Regional de Monterrey.

Este mismo criterio lo ha venido sosteniendo a través -- de los años y así vemos que en la Revista Mexicana del Trabajo de junio de 1965 se publicó el siguiente criterio con relación a una consulta hecha al Departamento Jurídico de la -- Secretaría del Trabajo y Previsión Social: (10)

" ... Nos referimos a su consulta en la que nos plantean dos problemas jurídico-laborales.

"Respecto al primer punto, consideramos que el procedimiento a seguir para la deducción de las faltas injustificadas del trabajador, en su período de vaca--

(10) Revista Mexicana del Trabajo. 6a. Epoca, Tomo III No. 2 Pág. 163, Junio de 1965.

ciones, proporcionalmente, en función de la dis-
minución del período laborado.

"Así, por ejemplo, en caso de que un trabajador tenga-
derecho a doce días laborables de vacaciones en
el año y sólo ha laborado once meses, debe dis-
frutar solamente de once días de vacaciones, ya
que la finalidad de éstas es compensar el des-
gaste de energías del trabajador durante el año,
por lo que la reducción del período de labores-
por causa imputable al trabajador, ocasiona, --
consecuentemente, la reducción proporcional de-
las vacaciones devengadas.

"Conviene aclarar que debe descartarse el criterio e--
rróneo de que cada día que se falte injustifica-
damente al trabajo, ocasiona la pérdida de otro
día de vacaciones, pues además de ser incon- --
gruente por las razones anteriores expuestas, -
haría nugatorio, en la práctica, el derecho a -
las vacaciones."

Asimismo, nuestro más alto tribunal había reconocido -
y establecido, que las faltas injustificadas de los trabaja-
dores, debían reducir el período de sus vacaciones, sino --
únicamente ampliar proporcionalmente el plazo necesario pa-
ra adquirirlas.

La Suprema Corte de Justicia sostuvo esta tesis en la-
ejecutoria relativa al amparo directo 5299/944. Fábrica de-
Hilos "La Aurora":

"El derecho a disfrutarlas no es susceptible de compa-
ración o compensación alguna, y cuando el trabajador
falta a sus labores sin causa justificada, el patrón
sólo puede exigir al obrero que ajuste el período --
anual del trabajo para obtenerlas; esto es, prorro--
gar la fecha de iniciación del período de vacaciones

hasta cumplir el año normal de labores. No cabe interpretar la Ley en el sentido de que si el trabajador ha tenido cuatro faltas de asistencia en su primer año de servicios, ya no podrá gozar de vacaciones, pues tal interpretación es absurda e inadmisibile, ya que como se ha reconocido invariablemente, las vacaciones se otorgan al trabajador con finalidades orgánicas y de higiene social. Si bien es cierto que existen casos en los que el manejo industrial y los sistemas adoptados en las factorías requieren que las vacaciones de los trabajadores se normalicen en sus períodos a fin de regularizar las exigencias de la producción, en estas circunstancias, procede aplicar el criterio sustentado por esta Cuarta Sala cuando los trabajadores no han prestado el período completo de servicios durante el año, para el efecto que las vacaciones sean proporcionales, pero esta proporcionalidad, como su nombre lo indica y por un elemental criterio de equidad, debe establecerse en razón directa del tiempo de servicios, de tal suerte que si a 365 días de trabajo corresponden, desde el punto de vista legal, seis días de vacaciones, este último término se reducirá en un 365avo. por cada día que hubiere faltado el trabajador, más no pretenden compensar ese día con otro de vacaciones, porque dentro del significado legal no tiene la misma entidad un día de trabajo que un día de vacaciones".

Por último al consultar la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que no dice nada al respecto, es más no lo trata, por tanto debemos concluir que actualmente el período vacacional que se les concede a los trabajadores no puede ser reducido por motivo alguno y esperemos-

que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sepan interpretar este principio en el momento en que lleguen a conocer conflictos que versen sobre la omisión que nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo hace al respecto.

5.- Fraccionamiento del Período.

La continuidad de las vacaciones es otra regla derivada directamente del objetivo que persigen: la recuperación del trabajador, la cual se consigue más ampliamente, con un sólo descanso largo que con reposos de breve duración.

La Ley de 1931 nada disponía sobre este punto antes de la reforma de 1956, pero estando comprometido nuestro país a adoptar lo que sobre el particular establecieron el Convenio y Recomendación de 1936, esto es, limitar el fraccionamiento a dos períodos como máximo, uno de los cuales no deberá ser inferior a la duración mínima señalada por la Ley, se modificó el artículo 82 para establecer que -- "los períodos mínimos de vacaciones que establece esta disposición se disfrutarán en forma continua". Dicho principio ha sido recogido por la mayoría de las legislaciones; así Francia por diversas circulares del Ministerio del Trabajo, modificó su criterio de prohibir el fraccionamiento, autorizando a los Inspectores de Trabajo a permitirlo, si se probaba que la concesión de las vacaciones continuas, constituía un obstáculo para el buen funcionamiento de la Empresa. Sin embargo, subsiste la prohibición del fraccionamiento, para las vacaciones que no excedan de una semana; Italia, igualmente, admite el fraccionamiento, siempre que las diferentes fracciones completen el período anual establecido por la Ley. La Legislación Brasileña no obstante recoger el citado principio, dispone que tal fraccionamiento estará prohibido en las vacaciones de los menores de 18 años y de los mayores de 50.

Creemos que sobre este punto no se debe ni se puede ser tan exigente como con el de la reducción, y permitirse, por lo tanto, el fraccionamiento del período en casos excepcionales y cuando concurren ciertas circunstancias, siendo la -- principal de éstas, el entorpecimiento de las labores de la empresa. Ahora bien, aún cuando concurren esas circunstancias que faculten al patrón para hacer el fraccionamiento, -- tal facultad deberá estar sujeta, a su vez, a cierta limitación, como la que nuestra legislación consigna.

La Nueva Ley Federal del Trabajo recoge el principio -- consagrado en el Convenio Internacional aprobado por México, y así dispone en su artículo 78 que: "Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua sesis días de vacaciones, -- por lo menos".

6.- Acumulación de Períodos.

Estimamos que por ninguna causa deberán acumularse va-- rios períodos de vacaciones, ya que el deseo manifiesto del legislador es el de que el trabajador descanse cada año, des-- canso que interesa no sólo al propio trabajador sino a la -- sociedad. Además, para que pueda presentarse el caso de acumulación, necesariamente los períodos que se acumulen deben haber sido renunciados por el trabajador cuando debía tomarlos, o bien, negados por el patrón, resaltando, en ambos casos, la violación, en el primero, al carácter de irrenunciabilidad del derecho a las vacaciones y, en el segundo, el -- incumplimiento de la obligación de conceder las mismas. Es -- probable que en tales casos se alegara la imposibilidad mate-- rial, del trabajador de tomar sus vacaciones en la fecha en que debería hacerlo o también, las exigencias de la empresa que necesitara de los servicios del trabajador en la fecha -- en que éste debiera disfrutar de sus vacaciones. A estos argumentos puede contestarse que en esos extremos, el trabaja-- dor podría tomar sus vacaciones inmediatamente que cesara la

causa que le impedía tomarlas, sin necesidad de acumularlas con las del año siguiente, pues en ningún momento hay que olvidar que el descanso anual no es susceptible de compensación o arreglos, por tratarse de un derecho de orden público. La legislación colombiana establece dos excepciones en favor de la acumulación, una respecto de los trabajadores técnicos de confianza, cuyo puesto sea difícil de reemplazar por corto tiempo y, la otra, relativa a los que presten servicios en lugares distantes de la residencia de sus familiares, hipótesis que en nuestra opinión, tampoco pueden justificar la tantas veces mencionada acumulación, puesto que sobre las mismas, está el interés del trabajador y de la sociedad.

Por lo que toca a nuestra legislación, el maestro Castorena (11) opina sobre este punto: "La acumulación de períodos de vacaciones no es posible, a menos que medie convenio entre trabajadores y patrón. Esta interpretación resulta de la forma en que opera la prescripción. La prescripción comienza a correr a partir del momento en que nace el derecho; si no se otorgan las vacaciones, si no se piden, o si no hay convenio para disfrutarlas después, y transcurrir el término de un año, prescribe el beneficio en contra del trabajador". La opinión anterior no nos satisface completamente, puesto que admite, que la acumulación es procedente cuando existe convenio entre las partes, circunstancia que, como expresamos no puede sobreponerse al interés público, que exige que el descanso anual se disfrute, precisamente, cada año.

7.- Fecha del Disfrute.

Cierto es que todos los trabajadores que hayan reunido los requisitos que antes enumeramos, tienen derecho a vacaciones, las cuales deberán disfrutarse dentro de los seis - (11) J. Jesús Castorena. "Manual del Derecho Obrero". Méx. Pág. 99.

meses siguientes a la fecha en que se adquirió el derecho, pero no por esto, los propios trabajadores podrán tomarlas cuando ellos lo consideren conveniente, y la razón es obvia, pues de ocurrir esto último se perjudicaría seriamente a las empresas.

De lo anterior se desprende que debe ser reglamentada la fijación de la fecha en que deben tener lugar las vacaciones, reglamentación que no se ha hecho hasta la fecha, pues el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 - "Los patronos entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de estos y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas", este mismo principio ha sido recogido por la Nueva Ley Federal del Trabajo, mismo que se encuentra consignado en el artículo 81 que a letra dice:

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores 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 el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo".

O sea, que se deja al cuidado del patrón determinar la fecha del disfrute, en la forma que más convenga a sus intereses, siempre que tal fecha esté dentro de los seis meses a que nos referimos antes, criterio que no nos parece justo ya que el artículo 25, fracción VIII al referirse a los requisitos que debe contener el escrito en que consten las condiciones de trabajo, nos dice:

"... Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón", requisitos estos que presuponen un acuerdo de voluntades, que en este caso no existe.

Ahora bien, si el trabajador no estuviere de acuerdo --

con lo dispuesto por el patrón, creemos que deberá recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que sea ésta la que resuelva en definitiva. Pero, en todo caso, el trabajador nunca podrá escoger por sí mismo la época de su descanso anual y salir a tomarlo por su propia iniciativa, tesis que ha sido sustentada por la Suprema Corte de Justicia: --
(12)

"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 lo anterior se desprende que no basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por haberse realizado los supuestos previstos por la Ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el obrero y el patrón con respecto a la fijación del período vacacional, ya que por imperativo de la Ley Laboral, si una de las partes no está conforme con la otra con respecto de la fijación del período vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho en forma unilateral.

"Amparo directo 928/66. Sabás Berlanga Narro. 10 de Febrero de 1967. Ponente: Adalberto Padilla Ascencio. Informe 1967. Cuarta Sala, Pág. 321".

Las vacaciones pueden ir acompañadas del cierre del establecimiento o ser dadas por turno.

El primer procedimiento consiste en conceder el descanso vacacional a todo el personal simultáneamente, cerrando

(12) Citada por "Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barre-ra".

"Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada", Pág. 422.

58a. Edición México, 1968.

el establecimiento. Este sistema presenta la ventaja de poner a todos los trabajadores sobre el mismo plan, para la fecha de salida a vacaciones, y permite evitar entre ellos toda posibilidad de conflicto; facilita igualmente que se efectúen los trabajos de reparación, verificación y limpieza de la maquinaria y del establecimiento en general. Sin embargo, tiene el inconveniente de dejar subsistir los gastos generales, que hace más pesada la carga de las vacaciones pagadas.

La mayoría de las empresas, prefieren la concesión de las vacaciones por turno, para evitar la salida en masa de los trabajadores, sistema que nos parece preferible, siempre y cuando la organización de las salidas se combine de tal modo que, cada servicio pueda continuar funcionando con un mínimo de personal.

Es de desearse, finalmente, que si el funcionamiento de la empresa lo permite, los miembros de una misma familia salgan a vacaciones en el mismo período.

8.- Remuneración.

Nada tan importante dentro del derecho de las vacaciones, como el punto referente al pago de las mismas, pues de esta condición depende el que se cumplan los objetivos que se persiguen con este descanso.

En efecto, sería absurdo conceder y obligar a los trabajadores a un descanso sin remuneración, ya que, durante el tiempo que durara aquél, no tendrían los medios económicos que les permitieran cubrir sus necesidades más apremiantes y, por lo tanto, lejos de poder dedicarse al reposo y esparcimiento, tendrían que buscar una ocupación que les proporcionara una retribución para poder subsistir durante el período vacacional.

En consideración a lo anterior, al crearse la institución de las vacaciones, tuvo que establecerse casi simultáneamente, el pago de las mismas. Principio que fué adoptado

en el Convenio sobre vacaciones pagadas de 1936, aprobado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por México, y que se halla consagrado en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, por el artículo 76 que establece:

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutará de un período anual de vacaciones pagadas ... "

Ahora bien, respecto de la forma en que debe ser calculada la cantidad que ha de pagarse a los trabajadores durante sus vacaciones, nuestra Ley establece en el artículo 89-que:

"Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

"En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

"Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

Ahora bien, aquellos trabajadores que perciben un sueldo fijo mensual y comisión, o solamente ésta, ¿deberán recibir la parte correspondiente a comisión?. La mayoría de los tratadistas estiman que las cantidades a comisión sí deben ser pagadas en las vacaciones, pues de otra manera no se

cumpliría íntegramente, en la primera hipótesis, con el principio de que, para que el trabajador disfrute completamente de su descanso vacacional, tiene que estar pagado como si estuviera prestando efectivamente sus servicios, para poder hacer frente a los gastos de su hogar que, como ya dijimos antes, se ven aumentados durante ese período; y, por lo que toca a quienes se encuentran en el segundo caso, esto es, los que sólo, reciben como retribución de su trabajo esas comisiones, de negárseles el pago de éstas, no tendrían los medios necesarios para subsistir durante el descanso de referencia. En apoyo de esta tesis, podemos citar la opinión, que sobre el particular sostiene el autor italiano Luigi de Litala (13) "Los trabajadores retribuidos con sueldo y comisión, deben recibir la parte correspondiente a comisiones durante las vacaciones; ya que la Ley manda que el empleado reciba durante ese período 'el abono de la retribución', y ésta última está constituida por la suma de todas las prestaciones que recibe por su trabajo, y siendo una de éstas comisión, es natural que reciba la correspondiente a éstas. Y es más, en el caso de que el empleado no tenga sueldo fijo, sino solamente comisión, en el período de vacaciones no se le pagaría nada de estar de acuerdo en que aquéllas no se paguen en vacaciones".

En el caso concreto de nuestra legislación, estimamos que, en virtud de lo dispuesto por los artículos 76, 84, 89 y 289 y sirviéndonos del razonamiento utilizado por el propio autor, se llega a la conclusión de que las cantidades correspondientes a comisión, deben pagarse a los trabajadores durante sus vacaciones.

Ahora bien, con relación a la forma en que debe ser calculada tal cantidad, el artículo 89 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece:

(13) Luigi de Litala. "El Contrato de Trabajo" Pág. 272.

"... En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. ..."

Por su parte el artículo 289 del mismo ordenamiento, comprendido dentro del capítulo especial de "Agentes de Comercio y otros semejantes", nos indica que:

"Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios."

Como podemos darnos cuenta existe una aparente contradicción entre uno y otro precepto, puesto que mientras el artículo 89 nos habla de que el cálculo se debe hacer sobre los treinta días anteriores, el artículo 289 nos dice que se deberá tomar en cuenta para dicho cálculo las percepciones obtenidas en el último año de servicios.

En nuestra opinión este cálculo debe hacerse en la forma establecida en el artículo 289 y comparte nuestro criterio el Departamento Nacional del Trabajo de Colombia (14) en su resolución de 6 de agosto de 1943 que, en su parte conducente dice:

"Desde el punto de vista de una mayor equidad, la fórmula más convincente, para estos casos, es la de tomar el promedio devengado (por comisiones) en el año inmediatamente anterior, pues lógico suponer que en el período de un año ocurren alzas y bajas en el recaudo, que repercuten en las asignaciones. Como las vacaciones remuneradas son el fruto de un derecho adquirido después de un año continuo de servicios, en el cual se han recibido asignaciones diferentes, es justo que la remuneración de las vacaciones esté relacionada o proporcionada con esas --

asignaciones y, por lo tanto, su promedio es la resultante de lo que en realidad ha recibido el trabajador -- por concepto de salarios eventuales."

A mayor abundamiento, el artículo 181 de la Nueva Ley -- Federal del Trabajo establece:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto -- no las contraríen."

Y perteneciendo los trabajadores comisionistas a un trabajo especial reglamentado por la Ley en el título de que -- nos habla el artículo 181 y en el que se encuentra contenido el citado artículo 289, debe excluirse el procedimiento que -- establece el artículo 89 por pertenecer al régimen general -- y contrariar lo indicado por el multicitado artículo.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a -- vacaciones, se pone a la altura de las mejores, al consignar en el artículo 80, una de las condiciones fundamentales para -- que la finalidad de dicho período se realice, o sea el que -- los trabajadores deben percibir, durante el período de vaca -- ciones, una prima no menor del 25% sobre los salarios que -- les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extra -- ordinario que les permita disfrutar las vacaciones.

Este principio, antes de la vigencia de la Ley, ya se -- encontraba establecido en algunos contratos colectivos de -- trabajo y así vemos, por ejemplo, que en la industria minera -- se consignaba con relación a esta prima adicional lo siguien -- te: (15)

"Empresa 'A'

"I. Descansos y Vacaciones ...

"7a. La Empresa concederá a sus trabajadores al final -- de cada año de servicios un período de vacacio -- nes pagadas en la forma que a continuación se --

(15) Contratos Colectivos de Trabajo. Publicado por la Cámara -- Americana de Comercio de México. 3a. Edición. Noviembre -- de 1968. Págs. 21 y 37.

expresa:

- "a). De uno a dos años de servicios, 11 días consecutivos.
- "b). De 3 a 6 de servicios, 12 días consecutivos.
- "c). De 6 a 10 años de servicios, 17 días consecutivos.
- "d). De 11 años de servicios en adelante, 18 días consecutivos.

Para los incisos a), b) y c), la Empresa pagará además once días de salario y para el inciso d), doce días.

Además pagará 4 días de salario a aquellos trabajadores cuyas faltas en el trabajo no excedan de 4 días durante el año.

*Empresa 'B'

"I. Descansos Legales y Vacaciones

"1. La Empresa concederá a sus trabajadores al final de cada año de servicios un período de vacaciones con goce de salario en la forma que a continuación se expresa:

- "a). Uno y dos años de servicios, 12 días consecutivos.
- "b). Tres años de servicios, 13 días consecutivos.
- "c). Cuatro y cinco años de servicios, 14 días consecutivos.
- "d). Desde seis hasta nueve años de servicios, 18 días consecutivos.
- "e). Más de diez años de servicios, 20 días consecutivos.

"La Empresa abonará además el valor de diez días de salario sobre el monto total que reciba cada trabajador por concepto de vacaciones."

Ahora bien, como no toda relación de trabajo se encuentra regulada por un contrato colectivo de trabajo y además-

como no todo contrato colectivo de trabajo consignaba esta-
prima adicional, esta nueva disposición que contiene el ar-
tículo 80 de la Ley Federal del Trabajo, viene a hacer jus-
ticia a todos aquellos trabajadores que carecían de este de-
recho.

Por último, y a título de mera referencia, queremos de-
jar consignado que, tanto en la legislación española como -
en el convenio sobre vacaciones pagadas de 1936, se halla -
establecido que si el trabajador recibe parte de su salario
en especie, durante sus vacaciones le será pagada, o bien,-
debidamente compensada.

Si bien es que las vacaciones deben ser efectivamente-
gozadas, y por lo tanto, no susceptibles de compensación, -
también lo es que el trabajador que es despedido o rescinde
el contrato, por causa imputable al patrón, o muere antes -
de tomar las vacaciones que le correspondían, le será impo-
sible disfrutar de dicho descanso. Ante esta imposibilidad,
se ha llegado a la conclusión de que la única forma de no -
dejar sin cumplimiento un derecho legítimamente adquirido -
por el trabajador como es el de las vacaciones, es compen-
sándolo con una indemnización pecuniaria, ahora sí muy jus-
tificada, que será entregada al trabajador en el primer ca-
so y a sus deudos en el segundo. En ese sentido se han pro-
nunciado la mayoría de las legislaciones y la Organización-
Internacional del Trabajo, así como la suprema Corte de Jus-
ticia en Jurisprudencia definida, en la que estableció que:
(16)

"Aún cuando el derecho al pago de vacaciones nace cuan-
do el trabajador labora durante un año, debe tenerse
en cuenta que en los casos en que no se llene este -
requisito, dicho trabajador tiene derecho a que se -
le pague la parte proporcional de esta prestación.

"Sexta Epoca, Quinta Parte:

"Vol. XXVIII, Pág. 151. A.D. 134/58. Manuel Esparza. -

Unanimidad de 4 votos.

"Vol. LXIX, Pág. 52. A.D. 4266/52. Salvador Ruiz de Chá vez. Unanimidad de 4 votos.

"Vol. LXXIII, Pág. 32. A.D. 8124/62. Juan Maldonado Yañez. y otros. 5 votos.

"Vol. LXXXIX, Pág. 33. A.D. 5341/61. Felipe Hernández Alanís. Unanimidad de 4 votos.

"Vol. XCIII, Pág. 31. A.D. 2366/64. Guadalupe Atilano-Cornejo. Unanimidad de 4 votos. (Jurisprudencia, Apéndice 1917-1965, Cuarta Sala, Tesis 298, Página 197)."

En el caso de que un trabajador voluntariamente renuncie al período de vacaciones a que tiene derecho ¿deberá pagársele la cantidad correspondiente a tal período?.

En Primer lugar, la naturaleza y los objetivos que se persiguen con el descanso vacacional, ya analizados antes, se oponen por completo a que se haga el pago de referencia, pues como ya dijimos, e insistimos, las vacaciones, por ser de orden público, no deben ser objeto de compensación ni equiparárseles con una simple ventaja económica. En segundo lugar, y por lo que respecta a nuestra legislación, tal renuncia estaría afectada de nulidad, atento a lo dispuesto por los artículos 5, fracción XIII y 33 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

9.- Violación del Derecho al Descanso Vacacional y sus Sanciones.

El patrón violará las disposiciones referentes a las vacaciones, cuando no les conceda a sus trabajadores tal descanso o, cuando lo haga por un número de días inferior al que tengan derecho. Ahora bien, de acuerdo con los progresos alcanzados en esta materia, consagrados por el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1936, no solamente el patrón podrá violar el derecho de que se trata, si-

(16) Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Ob. Cit.- Pág. 422.

mente el patrón podrá violar el derecho de que se trata, si no tambien los propios trabajadores, en el caso de que éstos emprendan, durante las vacaciones, trabajos retribuidos o que contrarién gravemente las finalidades de aquéllas.

En el primer caso, esto es, cuando el infractor sea el patrón, podrá imponersele una sanción administrativa consistente en una multa que, de acuerdo con el artículo 878 de nuestra Ley, será de cien a cinco mil pesos; y por otra parte, los trabajadores afectados tendrán acción para pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que condene al patrón a que fije los días en que deberán disfrutar de su descanso anual o haga el aumento respectivo en el período, pero nunca para que las vacaciones que no disfrutaron, les sean compensadas en dinero, permitiéndonos transcribir, en apoyo de esta tesis, la autorizada opinión que sobre el particular da el maestro De la Cueva (17):

"El Derecho del trabajo es derecho imperativo y se impone autoritariamente al trabajador y patronos; cierto que las violaciones a la Ley no deben redundar en perjuicio del trabajador, pero también lo es que la Ley no quiere que los obreros cambien unos derechos por otros. La Ley señala un período de vacaciones y si no se le concede al obrero, tiene derecho indiscutible para exigirlo, pero no para substituirlo por otra prestación. La finalidad del período de vacaciones, proteger la salud del obrero, debe perseguirse aún en contra de su voluntad y así como no puede renunciar a él, no puede substituirlo por una indemnización."

En el caso de la segunda hipótesis, o sea, cuando el trabajador es quien ha violado las finalidades del descanso vacacional, podrá privársele, de acuerdo con el principio establecido por el citado Convenio de 1936, de la remuneración (17) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo I, Pág. 639.

ción correspondiente a tal período. Esta sanción, que ha sido recogida por la legislación española, nos parece muy justificada teóricamente hablando, pero ofrece pocas posibilidades de aplicación práctica, puesto que sería necesario -- ejercer una vigilancia muy estrecha sobre el trabajador durante el tiempo de sus vacaciones, añadiéndose a esto, la dificultad de probar que las actividades desarrolladas por aquél, fueran contrarias a la finalidad de dichas vacaciones.

CAPITULO IV

EL PERIODO VACACIONAL EN CIERTOS TRABAJOS SUJETOS POR LA LEY A REGLAMENTACION ESPECIAL

- 1.- Los trabajadores domésticos.
- 2.- Los trabajadores del campo.
- 3.- Los trabajadores de las pequeñas industrias.
- 4.- Los trabajadores de los talleres familiares.
- 5.- Los trabajadores a domicilio.

EL PERIODO VACACIONAL EN CIERTOS TRABAJOS SUJETOS POR LA LEY A REGLAMENTACION ESPECIAL

En los anteriores capítulos hemos estudiado la naturaleza, finalidad y reglamentación del derecho a las vacaciones, en el régimen ordinario o general de trabajo; sin embargo, - no podríamos dar por terminado este trabajo, ya que no se -- cumpliría íntegramente con su finalidad, si dejáramos de ocuparnos del estudio de las condiciones que privan, en relación con el citado beneficio del descanso anual, en ciertos trabajos sujetos por la Ley, a reglamentación especial, y si decimos ciertos, es porque en este capítulo, sólo trataremos de aquéllos respecto de los cuales la ley niega expresamente el beneficio de las vacaciones a sus trabajadores como en el caso de la industria familiar o bien, guarda silencio sobre el particular o finalmente la naturaleza de la relación contractual que originan, da margen para que en la práctica los patrones no concedan tal descanso; sugiriendo las medidas -- que a nuestro juicio sean necesarias, ya sea para extender el beneficio del descanso vacacional en aquéllos que no lo disfrutaban; o para asegurarlos, a los que se les hace víctimas de incumplimiento; nuestro criterio, respecto del descanso anual, es el de Demarás (1), quien expresa: "Anhelamos -- el amparo general sin el privilegio de ciertas categorías de trabajadores, es decir, que todos se encuentren bajo las mismas disposiciones de legislación social que los beneficie, -- al margen de todo núcleo aristocrático dentro de la masa asalariada."

1.- Los trabajadores Domésticos

La mayoría de las legislaciones han considerado que, -- debido a la naturaleza de los servicios que prestan esos trabajadores, no deben ser incluidos dentro de las disposiciones de una ley del trabajo, si no dentro de las del Código Civil o de las costumbres y usos de cada país; privando así-

(1) Citado por Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. Pág. 225.

a tales trabajadores de los beneficios que las leyes laborales han instituído en favor de la clase trabajadora, y, consecuentemente del descanso anual.

Muchas son las razones que han hecho valer los tratadistas para justificar la exclusión de los domésticos, del régimen laboral, permitiéndonos transcribir a continuación lo que sostiene Luigi de Litala (2) por considerar que son las más importantes:

"El legislador, especialmente en lo que se refiere a la exclusión del contrato de servicio doméstico de la regulación colectiva, ha considerado que la naturaleza del servicio doméstico está tan fuertemente conectada al mecanismo íntimo de la vida familiar -- que sería dañoso hacer salir tal relación al ámbito familiar y doméstico, porque ello turbaría, más -- bien que facilitar, la relación misma. Además, siempre a causa de la naturaleza de la relación, no se ha considerado que los trabajadores domésticos, desde el punto de vista económico social y moral, tengan necesidad de la tutela concedida en varias leyes de naturaleza social al operario, ya que los trabajadores domésticos, por lo general, obtienen con la prestación del trabajo, la alimentación y la habitación, y a veces también, el vestido, por lo que, con respecto a ellos, queda reducida casi el mínimo la preocupación del deber de proveer a los propios medios de subsistencia, y sienten casi nada las repercusiones de la vida económica, mientras dicha preocupación es grave, para quien, como el operario, casi siempre desprovisto de medios de fortuna, debe únicamente con el salario, proveer a todas las necesidades de la vida.

"Sin embargo, es posible, a través del axámen de las -

(2) Luigi de Litala. Ob. Cit. Pág. 427.

manifestaciones espontáneas que la relación de servicio ha asumido en la práctica, poner de relieve -- las notas peculiares de la relación misma.

"Elementos naturales, sino esenciales de ella son:

"1.- La convivencia. En la ejecución del contrato -- de trabajo doméstico, se da casi siempre la -- convivencia del trabajador con el dador del -- trabajo.

"2.- La continuidad: El trabajo doméstico se desa-- rrolla con la prestación de obra continua, sin interrupción, debiendo el trabajador estar -- siempre a disposición del dador del trabajo, -- para ejecutar sus órdenes. Estas modalidades -- de ejecución de la relación de servicio domés-- tico hacen que no esté determinado un horario-- fijo de trabajo, ni pueda ser aplicable al tra-- bajador doméstico la ley sobre el horario de -- trabajo y sobre el trabajo extraordinario.

"3.- Otra característica del contrato, consiste en-- el hecho de que el vínculo de subordinación y-- la obligación de la disciplina, inserto en to-- do contrato de trabajo, es más riguroso para -- el trabajador doméstico que en otros contra-- tos, y es tanto más riguroso cuando mayor es -- la diferencia social entre las partes contra-- tantes.

"4.- Otra nota esencial de este trabajo, es la de -- que el trabajo se presta normalmente con varia-- ción e indeterminación, puesto que los domésti-- cos se asumen para todo servicio. De ello se -- deriva que el doméstico no pueda negarse a eje-- cutar un trabajo, siempre que el mismo tenga -- relación con el desarrollo normal de la vida -- familiar."

La Ley Federal del Trabajo, muy atinadamente por cierto, no ha excluido a esos trabajadores de sus disposiciones y, por lo tanto, del beneficio de las vacaciones, conclusión que se desprende de la interpretación del artículo 181 de la propia Ley, que dispone:

"Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

En efecto, no existiendo en el capítulo correspondiente a los trabajadores domésticos, ninguna disposición que niegue a los mismos el derecho a las vacaciones anuales, re girá para ellos lo dispuesto por el Título Tercero, Capítulo IV de la Ley, es decir, tendrán el derecho al citado de canso anual.

Sin embargo, y ya en el terreno de la práctica, como dice el maestro De la Cueva (3): "La situación de los domésticos es un poco incierta en el derecho mexicano. Verdad -- que se encuentran amparados por el artículo 123, pero no lo es menos que varias de sus disposiciones no han podido cumplirse en la medida en que se han aplicado a otros trabajadores ...". Y dentro de estas últimas, se encuentra la re ferente a vacaciones, aunque no en forma alarmante, pues de hecho en nuestra patria los patrones conceden a sus domésticos, para que visiten a su familia, que en la mayoría de los casos vive en lugares apartados de aquél en que prestan sus servicios, el descanso de referencia y, casi siempre en la época de las festividades que se celebran en honor del santo patrono de aquéllos lugares.

Cabe señalar sin embargo, que en tal concesión no se respeta el principio de proporcionalidad y otros de menor importancia y, por último, que dada la precaria cultura de los domésticos y el estado de sumisión en que se encuentran respecto del patrón, es muy difícil que en caso de incumplimiento al derecho de las vacaciones que tengan adquirido, -

(3) Ob. Cit, Tomo I, Pág. 853.

lo hagan valer ante las autoridades del trabajo.

2.- Los trabajadores del Campo.

Cabe señalar primeramente, que respecto a la reglamentación especial a que están sujetos los trabajadores del campo, en otro tiempo se suscitó una discusión acerca de si debía dárseles el carácter de tales a los aparceros y, por lo tanto, concedérseles los beneficios instituidos en favor de los primeros y, entre dichas prestaciones la del descanso vacacional. La solución unánime que se dió a tal pretensión fué en el sentido de que, dada la naturaleza del contrato de trabajo y la del de aparcería éste último regido por el Derecho Civil, no podría nunca equiparárseles. Por lo que toca al caso concreto de la concesión de las vacaciones a los aparceros, vale transcribir la opinión que sobre este punto sustentan, y que por otra parte es la nuestra, - los tratadistas brasileños Sussekind, Lacerna y Segadas - (4):

"Extendido el derecho de las vacaciones a los trabajadores del campo, es preciso no confundir la relación de empleo a que corresponde el contrato de trabajo, con la situación resultante del contrato de aparcería rural. En el primer caso, el trabajador es empleado por una persona física o moral, a quien entrega el producto de sus servicios a cambio de una remuneración mensual, quincenal, diaria, etc. En el segundo caso, no hay contrato de trabajo, por cuanto no existe su elemento más fundamental: el salario. Por lo tanto en el contrato de trabajo, que es regido por el derecho del trabajo, hay empleado y patrono y, consecuentemente, derecho a vacaciones; en la aparcería rural que es regulada por el derecho civil, hay propietario y aparcerero y, evidentemente, no puede haber derecho a vacaciones".

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 atento a lo que-

disponían los artículos 190 y 194, las disposiciones del capítulo especial correspondiente a los trabajadores del campo, sólo se aplicaba a aquéllos trabajadores que tenían la condición de peones, pues a los que no lo eran, se les aplicaba las disposiciones generales de la Ley, y, por lo tanto, lo dispuesto sobre vacaciones en el artículo 82 del mismo ordenamiento. Existía pues, en lo referente al descanso anual, dos grupos de trabajadores del campo: uno, formado por los que no tenían la calidad de peones, a quienes, de acuerdo con los preceptos antes citados, debía concedérseles las vacaciones conforme al artículo 82 y, el otro por los peones, en relación a los cuales la propia Ley de 1931, en su artículo 200, establecía la primera excepción al principio general sobre el mencionado descanso, al disponer: -- "Son aplicables al peón acasillado del campo las disposiciones del artículo 80 de esta Ley. En lo que respecta a vacaciones, regirán las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo respectivo", es decir, que dichos trabajadores sólo tenían derecho al descanso vacacional cuando así se estipulaba en el contrato de trabajo. En tal sentido se pronunciaba el maestro Jesús Castorena (5) quien sobre el particular expresaba:

"El régimen particular del trabajo del campo contiene una derogación respecto de las vacaciones: previene el artículo 200 de la Ley que ese beneficio lo disfrutará: los trabajadores del campo sólo en el caso de que se encuentre consignado en el contrato de trabajo, en tales condiciones, si no hay estipulación contractual, no hay derecho a vacaciones".

Contrariamente a la anterior interpretación, el maestro De la Cueva (6) opinaba que: "Respecto de las vacaciones (de los trabajadores del campo) dispone el artículo 200

(4) Ob. Cit. Pág. 221.

(5) Jesús Castorena. "Tratado del Derecho Obrero". Pág.422.

que se observará lo convenido en el contrato de trabajo, -- por lo que, a falta de pacto expreso deberá estarse al mandato de la Ley o la costumbre que fuere favorable al campesino", en otras palabras, la opinión de este ilustre maestro era de que aún en el caso de que en el contrato respectivo no existiera estipulación referente a vacaciones, los campesinos tenían derecho a las mismas, opinión que a nuestro juicio, no puede sostenerse, ya que la redacción del -- citado artículo 200 era lo suficientemente clara, para que se prestara a tal liberal interpretación.

La citada excepción al principio general de las vacaciones, relativa a los peones, era hasta cierto punto justificable, en lo que se refería a los pequeños campesinos, -- que cuando emplean trabajadores a sus órdenes lo hacen por temporadas cortas y en un número muy reducido y para quienes la obligación de conceder vacaciones, resultaba onerosa; pero la propia excepción no es justificable tratándose de las empresas agrícolas de cierta importancia.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en el capítulo especial relativo a los trabajadores del campo no contiene disposición alguna que regule o restrinja el derecho de los -- trabajadores al descanso anual, por lo que con fundamento -- en el artículo 181 del mismo ordenamiento, que ya tuvimos -- la oportunidad de comentar, debe aplicarse para éstos trabajadores lo dispuesto en el régimen general, o sea, tienen -- derecho al descanso anual en los términos que señala el Capítulo IV, del Título Tercero de la Ley.

Ahora bien, con relación a la aplicación práctica del derecho vacacional para esta clase de trabajadores, es necesario que las autoridades laborales respectivas, vigilen el cumplimiento por parte de los patronos de los trabajadores -- tal como se dispuso por el artículo 81 de la Ley y -- que a la letra dice:

(c) Co. Cit. Tomo I, pág. 255.

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo".

Cabe señalar finalmente, y a título de mera referencia que las legislaciones austríaca (ésta desde 1921), brasileña y francesa, conceden las vacaciones a todos los trabajadores del campo.

3.- Los Trabajadores de las Pequeñas Industrias.

En la reglamentación especial a que se encontraba sujeta por la Ley de 1931 la pequeña industria, encontramos la segunda excepción al principio general de las vacaciones, sólo que en este caso, a diferencia de lo que ocurría con el trabajo del campo, existía una medida imperativa, el artículo 210, que en forma expresa negaba a los trabajadores de esas industrias el derecho al descanso anual, al disponer: "No es aplicable a la pequeña industria lo preceptuado en el artículo 82".

La anterior medida, así como la contenida en el artículo 209, consistente en que los patrones de las industrias de referencia, en caso de riesgo profesional, pagarían la indemnización correspondiente reducida hasta en un 20% a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las trataba de justificar el legislador argumentando que las pequeñas industrias eran acreedoras a recibir un impulso, pues debido a su poca fuerza económica, no podrían resistir las mismas obligaciones que se imponen a las grandes.

La reducción del monto de la indemnización por riesgo profesional, no la trataremos en este trabajo por no ser el tema en análisis.

Por lo que se refiere a la disposición contenida en el artículo 210 que relevaba a los pequeños industriales de la obligación de conceder vacaciones anuales a sus trabajadores, opinamos que no se justificaba en ninguna forma y que no tenía base de existir. La razón que dió el legislador para dictar esa medida, como antes vimos, es la de que las pequeñas industrias necesitaban un impulso por parte del Estado para poder progresar, sin embargo creemos, y así lo ha demostrado la práctica, que con la no concesión de las vacaciones a los trabajadores de esas industrias, no se conseguía el pretendido progreso de las mismas y sí perjudicaba grandemente a aquéllos, puesto que como ya dejamos asentado, la altura de los fines que se persiguen con el descanso anual, han hecho que éste se convierta y se reconozca en la actualidad como una verdadera necesidad para la clase trabajadora; descanso que por otra parte, no constituye una carga excesiva para el patrón. -- Además y como dice el Maestro Castorena (7) "... El Estado dispone de medidas eficaces para impulsar nuestra industrialización y no necesita echar mano del desusado sistema de imponer sacrificios a los trabajadores", pensando nosotros que una de esas medidas podría ser la reducción de los impuestos que tienen que pagar las pequeñas industrias, u otras similares, pero no la de privar a sus trabajadores del descanso vacacional.

Por último, es preciso señalar que, debido a que el artículo 123 de la Constitución no habla de las vacaciones, no había sido posible sostener que el artículo 210 en cuestión, era contrario a los principios que se derivan del citado precepto constitucional.

En mérito a lo expuesto, el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo, excluyó el concepto de "pequeña industria" del articulado de dicho ordenamiento y por tanto (7) Jesús Castorena. "Manual de Derecho Obrero". Pág. 157.

to las empresas que antes de la vigencia de la misma se encontraban reguladas por la reglamentación especial que contenía la Legislación de 1931, actualmente les es aplicable el régimen general, gozando los trabajadores de dichas empresas de todos los derechos que la nueva Ley consagra, sin limitación alguna; teniendo derecho a un período anual de vacaciones de conformidad con el Capítulo IV del Título Tercero de la misma.

4.- Los Trabajadores de los Talleres Familiares.

La Nueva Ley Federal del Trabajo al disponer en su artículo 325 que "No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad", establece en forma implícita la tercera y última excepción al principio general sobre vacaciones; excepción ésta que es la única que a nuestro juicio se justifica ampliamente, por las mismas razones que se han dado para la exclusión de estos trabajadores de las disposiciones del Derecho Obrero, y que han sido unánimemente aceptadas por todas las legislaciones extranjeras y, también, por la Organización Internacional del Trabajo, siendo la principal de dichas razones, la de que el derecho del trabajo no puede intervenir en las relaciones familiares sin dejar de vulnerar la natural potestad que el padre de familia tiene sobre los miembros de la misma y que es al Derecho Civil a quien corresponde resolver las contravenciones que se susciten con motivo de esas relaciones; y otras como las que señala el maestro De la Cueva, que a continuación nos permitimos transcribir (7):

"La familia no puede estar regida por normas esencialmente patrimoniales, como es el derecho del Trabajo. Obligar al jefe de familia que trabaja en su domicilio ayudado por su esposa y sus hijos a que cumpla con las obligaciones que se imponen a los patrones, equivaldría a destruir la familia; la legislación --

en la mayor parte de los casos, no se cumpliría, --- pues en una familia unida no puede pensarse en las exigencias de la esposa y de los hijos; el trabajo, por otra parte, se ejecuta en beneficio de la familia misma de las utilidades que se obtengan, vivirá la familia y se educarán los hijos; y cuando vinieran las exigencias, sería la demostración de que los lazos familiares han desaparecido".

Para terminar, señalaremos que lo dicho con anterioridad, no significa que los trabajadores de los talleres familiares no gocen de vacaciones, pues en la práctica, como es lógico suponer, éstas son concedidas con mayor liberalidad y oportunidad, que en otros trabajos.

5.- Los Trabajadores a Domicilio.

De conformidad con el artículo 311 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es trabajo a domicilio: "... el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. ..."

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía ninguna disposición que negara a los trabajadores a domicilio, unos de los más explotados, el beneficio del descanso anual, también lo es que guardaba un completo silencio sobre el particular, y por tanto en la práctica casi nunca se les concedía ese descanso.

Algunas legislaciones extranjeras contienen disposiciones que expresamente se refieren a las vacaciones de los trabajadores en cuestión, pudiendo citarse como ejemplos la legislación francesa, en la cual las vacaciones de dichos trabajadores están sujetas a un régimen especial previsto por el Decreto 13 de Octubre de 1941.

En nuestro país se habían hecho algunos progresos so-

(7) Ob. Cit. Tomo I, Pág. 873.

bre la materia, siendo el principal el de reconocer de manera expresa el derecho que tienen al descanso anual los trabajadores a domicilio que prestan sus servicios a una sola-empresa o patrón, de quienes como dicen los tratadistas Sussekind, Lacerda y Segadas (8):

"... es innegable que hay relación de empleo cuando de terminada persona conviene en confeccionar en su casa, cierto producto para una sola empresa que fiscaliza su trabajo y lo remunera en la forma convenida. Igualmente la jurisprudencia ya se afirmó en el sentido de que el trabajador adomicilio que presta servicios por tarifa a un solo establecimiento, tiene derecho a vacaciones y esta incluido entre los empleados en general, jurídica y económicamente, ya que -- está subordinado al empresario."

La Conferencia Internacional del Trabajo, sobre este punto, en su XX Reunión celebrada en Ginebra en año de -- 1936, se limitó a aprobar una resolución relativa a las vacaciones referentes a los trabajadores a domicilio, en el sentido de incluir las cuestiones relacionadas con este tema en el orden del día de sus más próximas reuniones sin -- que hasta la fecha sepamos se hay aprobado ningún Convenio o Recomendación sobre el particular.

El legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo va -- más allá de todo lo antes expuesto y concede a dichos trabajadores el derecho a vacaciones anuales sin limitación alguna y así lo expresa en el artículo 328, que a la letra dice:

"Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89".

Ahora bien para que los trabajadores de este régimen --
(8) Ob. Cit. Pág. 223.

realmente gocen de este derecho, deberá aplicarse íntegramente las disposiciones del Capítulo IV del Título Tercero de la Ley y los inspectores del Trabajo, deberán tener el mayor cuidado para vigilar estrechamente el cumplimiento de tal obligación por parte de los patrones, para cuyo efecto deberán exigir de los mismos la constancia de que nos habla el artículo 81 del mismo ordenamiento.

Con relación a la determinación del salario que deberá tomarse en cuenta para el pago de vacaciones, para estos trabajadores, como ya vimos el artículo 328 nos dice que se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89, el cual nos expresa que se deberá tomar el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho.

Este procedimiento nos parece que no debiera ser el elegido ya que puede ser injusto para una u otra parte.

En nuestra opinión este cálculo debiera hacerse en la forma establecida para los Agentes de Comercio, o sea la de tomar el salario promedio de las percepciones obtenidas durante el último año, pues como ya dijimos, al referirnos a los mismos, lógico es suponer que en el período de un año ocurren alzas y bajas en el trabajo, que repercuten en las percepciones y como las vacaciones son el producto de un derecho adquirido después de un año continuo de trabajo, en el cual se han recibido salarios diferentes, es justo que la remuneración de éstas esté relacionada o proporcionada con esas asignaciones.

CAPITULO V

EL PERIODO VACACIONAL Y LA O.I.T.

- 1.- La Organización Internacional del Trabajo.
- 2.- Acuerdos de la O.I.T. sobre el descanso anual:

A.- Convenios:

- a).- Convenio sobre vacaciones pagadas, Núm. 52. XX Reunión de la O.I.T.
- b).- Convenio sobre vacaciones pagadas de los marinos, núm. 54. XXI Reunión de la O.I.T.
- c).- Convenio sobre vacaciones pagadas de los marinos, núm. 72. XXVIII Reunión de la O.I.T.
- d).- Convenio sobre vacaciones pagadas de los marinos, núm. 91. XXXII Reunión de la O.I.T.

B.- Recomendaciones:

- a).- Recomendación sobre vacaciones pagadas, núm. 47. XX Reunión de la O.I.T.

C.- Conclusiones:

- a).- Conclusiones relativas a un convenio sobre vacaciones pagadas en la agricultura. XXXIV Reunión de la O.I.T.
- b).- Conclusiones relativas a una recomendación sobre vacaciones pagadas en la agricultura. XXXIV Reunión de la O.I.T.

1.- LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado que tiene por misión mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo, siendo su objetivo el lograr una paz universal basada en la justicia social.

Su constitución jurídica se encuentra formada por la parte XIII del Tratado de Versalles, y además por las reformas sufridas en los años de 1944 en virtud de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Filadelfia, de la cual resultó la llamada "Declaración de Filadelfia"; y la de 1945, año en el que en París en los meses de Octubre y Noviembre, se reunió la Organización Internacional del Trabajo a fin de hacer las modificaciones necesarias a los estatutos de dicha Organización, para quedar acorde con la creación de la "Organización de las Naciones Unidas" que vino a sustituir a la "Sociedad de las Naciones", creada en el Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo, desde su constitución laboró en forma autónoma es decir, en forma independiente y sin ninguna presión de tipo político, por parte de la "Sociedad de las Naciones", ya que la misma integración de la organización demandaba esa autonomía, para poder cumplir con su cometido.

La Organización Internacional del Trabajo se encuentra integrada de acuerdo con lo que dispone el artículo 338 del Tratado de Versalles, por una Conferencia General de Representante de los Estados Miembros de la Organización, un Consejo de Administración y una Oficina Internacional de Trabajo que se encuentra bajo la dirección de dicho Consejo.

Ahora bien, de estos órganos se derivan cuatro elementos: Los Estados Miembros, el Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo y la Conferencia.

De acuerdo con la Conferencia de París de 1945, que reformó la Constitución creada en el Tratado de Versalles, pue

Los Miembros de la Organización: Los Estados que figuraban como tales al 10. de diciembre de 1945 y los Estados que sean aceptados como Miembros, de conformidad a lo dispuesto en los párrafos siguientes. - Cualquier Miembro admitido como Miembro de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas, a partir del momento en que dicho Estado comunique al Director de la Oficina Internacional del Trabajo su adhesión a las obligaciones contenidas en la Constitución de la Organización del Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá admitir nuevos Miembros, por el voto de las dos terceras partes de los delegados gubernamentales presentes y votantes.

El Consejo de Administración se encuentra integrado por 48 personas, 10 representantes gubernamentales de los más importantes Estados Industriales como son: República Federal Alemana, Canadá, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido de la Gran Bretaña y Unión Soviética; 14 representantes gubernamentales distintos de los anteriores que son designados por los representantes gubernamentales a la Conferencia. De estos 24 representantes, 10 deben pertenecer a Estados no Europeos; 12 representantes de los empresarios, nombrados por los representantes patronales a la Conferencia y 12 representantes obreros, nombrados también por sus respectivos representantes a la Conferencia; seis representantes patronales y seis obreros designados por los representantes gubernamentales a la Conferencia; seis representantes no Europeos. El Consejo de Administración debe renovarse cada tres años.

El Consejo de Administración funciona bajo la dirección de un Presidente nombrado por el Consejo.

La Oficina Internacional del Trabajo está integrada por un Presidente y el personal que él mismo designe,

biendo escogerlo hasta donde las necesidades lo permitan, entre personas de diferentes nacionalidades e incluyendo, en todo caso, a varias mujeres.

Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo se encuentran señaladas en el artículo 396 del Tratado de Versalles, que a la letra dice: "Son funciones de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a).- Centralizar y distribuir las informaciones concernientes a la reglamentación Internacional de las condiciones de los trabajadores y al régimen.
- b).- Estudiar las diferentes cuestiones que deberán someterse anualmente a la conferencia.
- c).- Practicar todas aquéllas encuestas que sean acordadas por la Conferencia.
- d).- Proponer la orden del día de la conferencia al Consejo de Administración.
- e).- Publicar en Francés, Inglés y Español, un boletín periódico dedicado al estudio de las cuestiones de interés internacional relacionadas con la industria y el trabajo.
- f).- Ejecutar todas aquellas funciones que le sean encomendadas por la conferencia."

La Conferencia tiene a su cargo la elaboración del derecho internacional, es el órgano deliberante de la Organización Internacional del Trabajo, celebra al menos una reunión anual. La integran cuatro delegados de cada Estado -- Miembro (dos gubernamentales, un empresario y un trabajador) pertenecientes éstos a los Sindicatos Patronales y -- Obreros más representativos de su país, que actúan con plena independencia unos de otros. Las decisiones de la Conferencia adoptan forma de CONVENIOS, RECOMENDACIONES O RESOLUCIONES.

G. Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija (1) nos dicen:

"El Convenio aprobado obliga a cada Estado, aunque sus delegados hayan votado en contra, a someterlo a la autoridad estatal competente para ratificación de los Tratados Internacionales; pero no obliga al Gobierno a apoyarlo, pudiendo incluso combatir y desaconsejar su ratificación. Si esta se concede, el convenio se transforma en Tratado que obliga al Estado que lo ratificó frente a los demás y frente a la propia Organización Internacional del Trabajo, y viene, pues, obligado a dictar las normas estatales necesarias para su ejecución."

Ahora bien, si se estima difícil la aprobación de un convenio se proponen Recomendaciones, que a nadie obliga, pero que son orientaciones que marcan muchas veces trayectorias a la legislación laboral interna de cada país; se elaboran igual que los Convenios pero carecen del carácter imperativo de los mismos. por último las Resoluciones son acuerdos adoptados por simple mayoría, desprovistos de toda fuerza vinculante, tienen el mismo carácter de las Recomendaciones, pero una menor autoridad.

A veces, cada uno de estos tipos, se transforma en otro de grado inferior. Así, cuando un proyecto de convenio no obtiene dos tercios, pero si la mayoría, la Organización Internacional del Trabajo debe pronunciarse inmediatamente sobre si se transforma en Recomendación, y si no se aprueba, se queda en simple resolución.

2.- ACUERDOS DE LA O.I.T. SOBRE EL DESCANSO ANUAL.

La Organización Internacional del Trabajo, reconociendo la necesidad y utilidad del descanso vacacional, en repetidas ocasiones se ha ocupado del estudio de los problemas que presenta su ocupación, así como de la forma de hacer llegar sus beneficios al mayor número de trabajadores. Como resultado de estos estudios, esa organización ha apro

(1) G. Bayón Chacón y Eugenio Pérez Botija. "Manual de Derecho del Trabajo." Primer Tomo, Pág. 209.

bado importantes decisiones sobre el descanso anual, contenidas en Convenios, Recomendaciones y Resoluciones (algunos de las cuales como veremos, han sido ratificados por México) siendo hasta la fecha los siguientes:

A).- CONVENIOS:

- a).- Convenio sobre vacaciones pagadas (Núm. 52).
XX Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este Convenio fué aprobado en la 24a. sesión de la Conferencia de 24 de Junio de 1936 y aprobado por México por Decreto de 22 de Marzo de 1938, publicado en el Diario Oficial de 21 de Abril de 1938, y cuyos principales puntos son: (2)

"1.- El Convenio se aplicará a las personas empleadas en cualquier empresa industrial y comercial. -- (No se incluyen en dicho convenio a los trabajadores domésticos, a domicilio, del campo y marinos).

"2.- En cada país, la autoridad competente podrá eximir de la aplicación del siguiente convenio:

"a).- A las personas ocupadas en las empresas o establecimientos en los que sólo trabajen miembros de la familia del patrón.

"b).- A las personas ocupadas en las administraciones públicas cuyas condiciones de empleo les den derecho a unas vacaciones anuales pagadas de una duración cuando menos igual a la de las vacaciones previstas por el presente convenio.

"3.- Toda persona a la cual se aplique el presente convenio, tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones pagadas comprendiendo por lo menos seis días hábiles. --

(2) "Diario Oficial" de la Federación. 21 de Abril de 1938...

Las personas menores de 16 años de edad, incluso los aprendices tendrán derecho, después de un -- año de servicio contínuo, a unas vacaciones pagadas que comprendan por lo menos doce días laborables.

- "4.- No se contarán en las vacaciones anuales pagadas:
- "a).- Los días de fiesta oficiales o de costumbre,
 - "b).- Las interrupciones de trabajo debidas a enfermedades.
- "5.- La legislación nacional podrá autorizar, a título de excepción, el fraccionamiento de las vacaciones anuales pagadas, pero solamente en lo que concierne a la parte de las vacaciones que exceda de la duración mínima prevista por el presente convenio.
- "6.- La duración de las vacaciones anuales pagadas, deberá aumentar progresivamente con la duración -- del servicio, según modalidades que sean fijadas por la legislación nacional.
- "7.- Toda persona que tome una vacaciones en virtud -- del presente convenio deberá recibir durante todo el período de las mismas:
- "a).- Ya sea su remuneración habitual calculada de una manera que debe ser fijada por la legislación nacional, aumentada con el -- equivalente de su remuneración en especie si es que existe alguna;
 - "b).- Ya sea una remuneración fijada por convenios colectivos.
- "8.- Todo acuerdo referente al abandono al derecho de vacaciones anuales pagadas o a la renuncia de éstas, deberá considerarse como nulo.
- "9.- La legislación nacional podrá prever que toda per

sona que emprenda un trabajo retribuido durante el período de sus vacaciones pagadas, podrá ser privada de su remuneración por toda la duración de dichas vacaciones.

"10.- Toda persona despedida por una causa imputable -- al patrón, antes de haber tomado unas vacaciones que le sean debidas, deberá recibir por cada día de vacaciones debido en virtud del convenio, el monto de la remuneración prevista por el punto siete.

"11.- Todo miembro que ratifique el Convenio deberá instituir un sistema de sanciones para asegurar la aplicación del mismo.

"12.- Nada de este convenio afectará a cualquier ley, - sentencia, costumbre o acuerdo entre los patronos y los trabajadores que asegure condiciones más favorables que las previstas por el Convenio".

En la misma reunión se aprobaron tres resoluciones relativas a las vacaciones pagadas de los trabajadores de la - agricultura, los trabajadores a domicilio y los domésticos, - respectivamente, en el sentido de incluir en el Orden del -- Día de las más próximas reuniones de la Conferencia, las - cuestiones de las vacaciones pagadas a los citados trabajadores ya que, como lo hicimos notar, en el Convenio anterior - no se incluyeron a los mismos.

b).- Convenio sobre vacaciones pagadas de los marinos (núm. 54). XXI Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este convenio fué aprobado en la 11a. sesión de la Conferencia de 24 de octubre del año de 1936 y tiene como puntos principales los siguientes: (3)

"1.- El presente convenio se aplicará a los capitanes, - oficiales y miembros de la tripulación, inclui-

dos los operadores radiotelegrafistas al servicio de una compañía de radiotelegrafía, de todos los buques de mar, de propiedad pública o privada, matriculados en cualquier territorio en que se halle en vigor el presente convenio y dedicados, con un fin comercial al transporte de mercancías o pasajeros.

"2.- El presente convenio no se aplica:

- "a).- A las personas empleadas a bordo de los buques que se dedican a la pesca, a la caza de la ballena y a fines análogos o a operaciones directamente relacionadas con -- unas y otros;
- "b).- A las personas empleadas a bordo de los buques cuya tripulación se componga únicamente de los miembros de la familia del -- naviero, de conformidad con la definición que establezca la legislación nacional.
- "c).- A las personas que no perciban remuneración por sus servicios, a las que sólo perciban una remuneración nominal o las que -- únicamente sean remuneradas mediante participación en los beneficios.
- "d).- A las personas que trabajen exclusiva, o -- principalmente por su propia cuenta.
- "e).- A las personas empleadas a bordo de barcos de madera, de construcción primitiva, tales como dows y juncos;
- "f).- A las personas cuya función se refiera exclusivamente al cargamento a bordo y que, en realidad, no se hallen al servicio del naviero ni del capitán.

(3) Convenios y Recomendaciones. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo 1949. Pág. 627 y sigs.

"3.- Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho, después de un año de servicio ininterrumpido, a una vacación anual pagada cuya duración será:

"a).- Por lo menos, para los capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas, de doce días hábiles;

"b).- De nueve días hábiles por lo menos para los demás miembros de la tripulación.

"4.- Con objeto de determinar la época en que deban ser concedidas las vacaciones:

"a).- Cualquier servicio prestado independientemente de lo prescrito en el contrato de enrolamiento marítimo, se contará como incluido en el período de servicio ininterrumpido.

"b).- Las interrupciones de servicio de corta duración, que no sean imputables a falta o acto del interesado, y cuyo total no exceda de seis semanas, no deberán considerarse como interrupción de la continuidad del período de servicio que les preceda o les siga;

"c).- La continuidad del servicio no debe considerarse interrumpida por un cambio en la explotación o en la propiedad del buque o de los buques a bordo del cual o de los cuales haya servido el interesado;

"5.- No se incluirán en las vacaciones anuales pagadas:

"a).- Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre.

"b).- Las interrupciones en el servicio producidas por enfermedad.

- "c).- Las vacaciones concedidas en compensación de los días de descanso semanal y días feriados pasados en el mar.
- "6.- La legislación nacional o los contratos colectivos, podrán determinar las circunstancias especiales en que, a reserva de las condiciones fijadas en una y otros:
- "a).- Las vacaciones anuales pagadas en virtud del presente convenio pueden ser fraccionadas o acumuladas a otras vacaciones ulteriores.
- "b).- Las vacaciones anuales pagadas pueden ser sustituidas en casos excepcionales, cuando el servicio del buque lo exija, por una indemnización en metálico, que equivalga, por lo menos, a la remuneración prevista en el punto 9.
- "7.- Cuando se deban conceder vacaciones, podrán aplazarse de común acuerdo, hasta la primera ocasión que se presente, habida cuenta de las necesidades del servicio.
- "8.- Las vacaciones anuales deben ser concedidas en el territorio en el cual la embarcación esté registrada y en uno de los siguientes puertos:
- "a).- El puerto en el cual la embarcación esté contratada.
- "b).- En el puerto en el cual la persona que tiene derecho a vacaciones, fué contratada.
- "c).- El puerto de destino final del navío.
- "9.- Toda persona que goce de vacaciones en virtud del punto uno del presente convenio, deberá percibir su remuneración habitual mientras duren aquéllas.
- "10.- La remuneración habitual que haya de pagarse de acuerdo con el apartado precedente, deberá com--

prender una indemnización adecuada para alimentación, que será calculada de acuerdo con las normas que fijen la legislación nacional o el contrato colectivo."

Además de las cuestiones tratadas en los puntos anteriores, este Convenio contiene estipulaciones iguales a -- las contenidas en los puntos ocho, nueve, diez y doce del Convenio Sobre Vacaciones Pagadas (núm.52), que ya antes -- comentamos.

c).- Convenio sobre vacaciones pagadas a los marinos (núm.72). XXVIII Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este Convenio fué aprobado en la Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Seattle en -- el año de 1946 y fué revisor del Convenio 54, que ya comentamos, mejorándolo con las cuestiones que a continuación -- resaltamos: (4)

"1.- El presente convenio se aplicará a toda embarcación mecánica, sea de propiedad pública o privada, empleada en el transporte de carga o pasajeros, con un fin comercial y matriculado en un territorio para el cual este Convenio sea -- obligatorio.

"2.- El presente Convenio se aplicará a toda persona que esté empleada en cualquier actividad a bordo de la embarcación, excepto;

"a).- El piloto que no sea miembro de la tripulación.

"b).- El doctor que no sea miembro de la tripulación.

"c).- El cuerpo de enfermería empleado exclusivamente en labores de enfermería y el cuer

(4) Convenios y Recomendaciones. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo 1949. Pág. 627 y sigs.

po de hospital que no sean miembros de la tripulación.

"d).- Las personas empleadas en puerto que no sean empleadas ordinariamente en el mar.

"La autoridad competente puede, después de consultar a las organizaciones de propietarios y marinos, eximir de la aplicación del Convenio, a capitanes, jefes de navegación, oficiales e ingenieros en jefe, quienes por virtud de leyes nacionales o pactos colectivos, gozan de condiciones de servicio que no sean menos favorables en lo que respecta al descanso anual que aquéllas establecidas por este Convenio.

"3.- Toda persona a la que se aplique el Convenio, tendrá derecho, después de doce meses de servicio ininterrumpido, a una vacación anual pagada, cuya duración será:

"a).- Por lo menos, para los capitanes, oficiales y operadores de radio, de 18 días laborales por cada año de servicios;

"b).- De doce días laborales, para los demás miembros de la tripulación.

"El capitán, oficiales u operadores de radio que no tengan menos de seis meses de servicios ininterrumpidos o que hayan sido despedidos sin su culpa, antes de completar esos seis meses, tendrán derecho a un día y medio de vacaciones por cada mes de servicio completo. Los demás miembros de la tripulación que estén en las mismas condiciones, tendrán derecho a un día de vacaciones por cada mes de servicio completo."

d).- Convenio sobre vacaciones pagadas de los

marinos (núm.91). XXXII Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

La XXXII reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebró en el año de 1949 en Ginebra y en ésta se aprobó el Convenio número 91, que se refiere a las vacaciones pagadas de los marinos, limitándose dicho Convenio a modificar los Convenios 54 y 72, antes transcritos, en el punto que a continuación se incluye: (5)

"Toda persona que tome vacaciones en virtud de lo estipulado en el presente convenio, deberá percibir su remuneración habitual mientras duren aquéllas. La remuneración habitual podrá incluir una indemnización adecuada para la alimentación, que será calculada de acuerdo con las normas que fije la legislación nacional o el contrato colectivo."

B).- RECOMENDACIONES:

- a).- Recomendación sobre vacaciones pagadas (núm.47). XX Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En la vigésima cuarta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada el 24 de junio de 1936 se aprobó esta Recomendación, conteniendo como importantes los siguientes puntos: (6)

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

- (5) "Convenios y Recomendaciones". Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. Fágs. 627 y sigs.

- "2.- En los empleos en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, deberá considerarse que se ha llenado la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado ha trabajado durante cierto número de días en el transcurso de un período determinado.
- "3.- Aunque sería de desear que, en casos excepcionales, fuera posible fraccionar las vacaciones, se debería evitar, sin embargo, que esta tolerancia fuera contraria a la finalidad perseguida con las vacaciones, que es la de permitir al organismo la recuperación de las fuerzas físicas y morales perdidas en el transcurso del año. En los demás casos, habría que limitar el fraccionamiento, excepto en circunstancias verdaderamente excepcionales, a dos períodos como máximo, uno de los cuales no debería ser inferior a la duración mínima prevista.
- "4.- Sería de desear que el aumento progresivo de las vacaciones, según la antigüedad en el servicio comenzará lo antes posible y se realizará por avances regulares con objeto de alcanzar un minimum determinado al cabo de cierto número de años, por ejemplo: doce días laborables a los siete años de servicio.
- "5.- Sería de desear que los Estados miembros examinaran si no había lugar a conceder un régimen más favorable a los jóvenes y aprendices de menos de 18 años, con el fin de facilitar, en esa edad de desarrollo físico, la transición entre la vida escolar y la vida industrial."
- (6) "Revista Internacional del Trabajo". Vol. XIV, Núm. -- 1, Julio 1936. Madrid. Pág. 125 y sigs.

C).- CONCLUSIONES:

- a).- Conclusiones relativas a un Convenio sobre vacaciones pagadas en la Agricultura. XXXIV Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

En la Trigésima cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en el año de 1951, se resolvió inscribir en el orden del día de su más-próxima reunión y para una decisión final las Conclusiones relativas a un Convenio sobre vacaciones pagadas en la agricultura, teniendo como puntos importantes, los siguientes: (7)

- "1.- El convenio debe aplicarse a los trabajadores -- ocupados en las empresas de la agricultura y -- en ocupaciones conexas.
 - "2.- En cada país, la autoridad competente debe, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados, si dichas organizaciones existen, determinar las empresas, ocupaciones y categorías de personas que considera el párrafo precedente a las cuales se aplicarán las disposiciones del convenio.
 - "3.- En cada país, la autoridad competente debe tener la facultad de excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del convenio a las categorías de personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último.
 - "4.- Todo trabajador al que se apliquen las disposiciones del convenio debe tener derecho, des--
- (7) Conferencia Internacional del Trabajo. XXXIV Reunión - Ginebra. 1951. "Actas de las Sesiones". Págs.621 y 622

pués de un período de servicio continuo con el mismo empleador, a vacaciones anuales pagadas, que serán determinadas por la autoridad competente. El período mínimo de servicio continuo y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán determinarse por la legislación nacional, los contratos colectivos, las sentencias arbitrales o por cualquier otro método aprobado por las autoridades competentes.

- "5.- Deben preverse, cuando sea posible, disposiciones más favorables para los jóvenes trabajadores y los aprendices.
- "6.- La autoridad competente debe prever, cuando sea posible, el aumento progresivo de la duración de las vacaciones pagadas en relación con la duración del servicio.
- "7.- La autoridad competente adoptará medidas para -- que, cuando sea conveniente, los casos que se expresan a continuación, en especial, no se -- cuenten como vacaciones pagadas:
- "a).- Los días festivos oficiales e impuestos -- por la costumbre.
- "b).- Las interrupciones en el trabajo por causa de enfermedad.
- "c).- Cualquier período de descanso semanal.
- "8.- Cuando el período de servicio continuo de un trabajador no le de derecho a vacaciones anuales pagadas, de acuerdo con las disposiciones del párrafo 4, deben dictarse disposiciones para -- la concesión de vacaciones proporcionales o -- para una indemnización compensatoria.
- "9.- Toda persona que disfrute de una vacación en virtud del convenio deberá recibir, por toda la duración de dichas vacaciones, sea su remunera

ción habitual, calculada de la manera que establezca la legislación nacional, los contratos colectivos, las sentencias arbitrales o cualquier otro método aprobado por la autoridad competente, sea otra remuneración que se establezca en la misma manera. Cuando la remuneración comprenda un pago parcial en especie, debe permitirse determinar, cuando sea posible - el equivalente en dinero de dicho pago en especie y agregarlo a la parte de la remuneración en dinero.

"10.- Todo acuerdo relativo al abandono del derecho a las vacaciones anuales pagadas o sobre renuncia a las mismas deberá considerarse nulo."

b).- Conclusiones relativas a una recomendación sobre vacaciones pagadas en la Agricultura. XXXIV Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Asimismo en esta Trigésima cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se acordó inscribir en el orden del día de la más próxima reunión de la misma y para su aprobación definitiva unas Conclusiones relativas a una Recomendación sobre vacaciones pagadas en la agricultura - y cuyos puntos principales son los siguientes: (8)

"1.- La duración mínima de las vacaciones pagadas debería corresponder a la de una semana de trabajo por cada período de servicio continuo, y fijarse proporcionalmente, si la duración del servicio continuo es inferior a un año.

"2.- Para los jóvenes trabajadores de menos de 16 - - años de edad, incluyendo los aprendices, la duración mínima de las vacaciones debería corresponder a dos semanas de trabajo por un período

de un año de servicio continuo, y fijarse proporcionalmente, si la duración del servicio -- continuo es inferior a un año.

"3.- La continuidad del servicio requerido para tener derecho a las vacaciones pagadas no debería -- verse afectada por interrupciones temporales -- ocasionadas por una enfermedad o un accidente, acontecimientos familiares u otras circunstancias análogas.

"4.- La autoridad competente debería, cuando sea posible, prescribir el aumento progresivo de las -- vacaciones pagadas, según la antigüedad en el -- servicio.

"5.- En todos los casos, la división de las vacacio-- nes, salvo en circunstancias verdaderamente -- excepcionales, debería limitarse a no más de -- dos partes, de las cuales una no podría ser inferior a la duración mínima prevista."

(8) Conferencia Internacional del Trabajo. XXXIV Reunión - Ginebra. 1951. "Actas de las Sesiones" Págs. 621 y 622

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

- 1a.- En el contrato de trabajo, encontramos como uno de sus elementos la prestación del servicio -- por parte del trabajador, esta prestación no es constante ya que se encuentra limitada en el tiempo, a esta limitación le denominamos -- jornada de trabajo, la cual a su vez, se encuentra interrumpida por varias instituciones, las que han tenido como fundamento el dar al -- trabajador el tiempo necesario para recuperar las energías perdidas, siendo la más importante la interrupción anual, que recibe el nombre de período vacacional.
- 2a.- El período vacacional es una de las más importantes manifestaciones del progreso social, el -- cual viene a equilibrar los elementos de la -- producción, reconociendo la legítima afirmación del tratamiento del trabajador como persona humana.
- 3a.- En el estado actual del Derecho del Trabajo, el disfrute de las vacaciones, no solamente es un derecho, sino una obligación de los trabajadores.
- 4a.- El derecho al período anual de vacaciones es de orden público y, como tal, irrenunciable.
- 5a.- Las vacaciones no deben ser objeto de compensación, salvo en los casos de muerte o despido -- injustificado del trabajador, que ocurran antes de tomar dicho descanso.
- 6a.- Para que un trabajador tenga derecho al descanso vacacional, no es necesario que labore los -- días año, sino únicamente que conserve la calidad de tal y perciba salario, durante ese -- tiempo.

- 7a.- Debe crearse un artículo en la Ley Federal del Trabajo que establezca que: "En caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador el patrón no podrá deducirlo del período de vacaciones, sino que sólo tendrán como efecto ampliar el plazo necesario para adquirir el derecho a ese beneficio."
- 8a.- Por ningún motivo debe permitirse la acumulación de períodos de vacaciones.
- 9a.- En ningún caso podrá el trabajador, por sí mismo, fijar la fecha de sus vacaciones, ni tomar éstas por su propia iniciativa.
- 10a.- Durante sus vacaciones, los trabajadores recibirán su salario íntegro, así como la prima adicional a que tienen derecho, por adelantado, - a fin de que se cumpla con el objetivo que persigue este beneficio.
- 11a.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía -- tres excepciones al principio general sobre vacaciones que establecía el artículo 82: la referente al trabajo del campo, a la pequeña industria y a los talleres familiares, de las -- cuales, solamente la última se justificaba, -- conservándose actualmente en la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 12a.- Las autoridades encargadas de la inspección y - vigilancia a los centros de trabajo deben cuidar celosamente que se cumplan las nuevas disposiciones en relación al período vacacional.
- 13a.- Asimismo deben crearse Reglamentos que aseguren de manera efectiva el disfrute de las vacaciones a los trabajadores del campo, domésticos - y a domicilio.

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

- ALONSO GARCIA MANUEL. Derecho del Trabajo.
- BAYON CHACON G, Y EUGENIO PEREZ BOTIJA. Manual de Derecho - del Trabajo, Madrid, 1959.
- CABANELLAS GUILLERMO, "El Derecho del Trabajo y sus Contra- tos".
- CAMPO E. BARON, Legislación del Trabajo.
- CASTORENA J. JESUS, Tratado de Derecho Obrero y Manual de - Derecho Obrero.
- DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo". México - 1959.
- DE LITALA LUGI, "El Contrato de Trabajo".
- GARCIA OVIEDO CARLOS, "Derecho Social".
- KASKEL WALTER Y HERMAN DERCH, "Derecho del Trabajo". Tra- ducción de Ernesto Krotoschin.
- KROTOSCHIN ERNESTO, Tratado Práctico de Derecho del Traba- jo.
- PEREZ BOTIJA EUGENIO, Derecho del Trabajo.
- SUSSEKIND ARNOLDO, DORVAL DE LACERDA Y J. DE SEGADAS VIANA. "Direito Brasileiro do Trabatho".
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y JONGE TRUEBA BARRERA, "Ley Federal- del Trabajo Reformada y Adicionada". 58a. Edición, México - 1968.
- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES. GINEBRA. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 1949.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. GINEBRA. ACTAS DE -- SESIONES. 1951.
- REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. VOL. XIV. NUM. 1 JULIO - 1936. MADRID.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION: 21 de abril de 1938, 20 -- de diciembre de 1968, lo. de abril de 1970.

INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DICIEMBRE --
DE 1968. PODER EJECUTIVO.
SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. SEXTA EPOCA. VOL. --
CII, CUARTA SALA, PAG. 72.
REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. 6a. EPOCA TOMO XII. NUM. 2. --
JUNIO DE 1965.
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. PUBLICADO POR LA CAMARA --
AMERICANA DE COMERCIO DE MEXICO. 3a. EDICION, NOVIEMBRE --
1968.