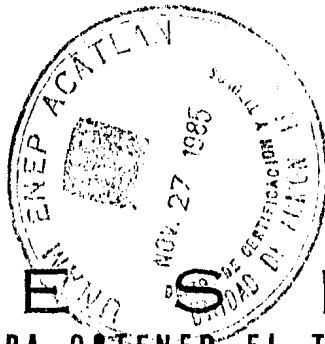




UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
"ACATLAN"

Análisis Jurídico de las Vacaciones en
el Derecho Laboral Mexicano



T E N E M O S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
Anselmo Mota Zepeda

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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

El objetivo de este trabajo es demostrar como a través de la adecuación dinámica de las normas tutelares del trabajo, se puede lograr una real armonía entre los factores de la producción. Entendiéndose al derecho como un instrumento para alcanzar la justicia en un ámbito de libertad y paz social.

Dentro de la materia laboral, encontramos que existen ordenamientos Nacionales para proteger al trabajador, tanto para regular la jornada de trabajo como la del descanso, primero semanal y posteriormente anual, representado por un período vacacional. Veremos como los derechos del trabajador han ido progresando en su beneficio al darle a éste una protección social reglamentada, como puede apreciarse en nuestra Ley Laboral que señala que :

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones",

garantía que tiene por objeto la recuperación del individuo, en su doble aspecto físico-mental.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS

1.1.- PERIODO PRECOLONIAL

1.2.- PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE

1.3.- PERIODO CONTEMPORANEO

CAPITULO PRIMERO
ANTECEDENTES HISTORICOS

-1-

1.1.- PERIODO PRECOLONIAL

Al empezar este estudio consideramos que es imprescindible y necesario, hacer una exposición del devenir histórico del Derecho de las Vacaciones en nuestro país, esto nos permitirá encuadrar el tema objeto de nuestro estudio. En tal virtud colocándose en la etapa histórica debemos considerar cuatro periodos dentro de nuestra historia. (1) Jesús Castorena.

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

1.- En el primer período que corresponde (1321 - 1521), antes de la llegada de los españoles, no encontramos absolutamente ningún antecedente que nos sirva a nuestro tema, o sea el de las Vacaciones porque, no aparece todavía el Derecho Obrero, basta decir que existían tres pueblos dedicados a la agricultura y asentados en el Valle del Anáhuac, de los cuales el más importante fué el pueblo Azteca y solo debemos decir, para los fines que perseguimos que en cuanto a su organización política se les dividen en dos grupos:

- A).- Los Sacerdotes y Los Guerreros
- B).- Los Macehuales.

Los Sacerdotes indirectamente gobiernan al pueblo, son una clase privilegiada que se encarga de celebrar los ritos y las ceremonias religiosas. El grupo llamado el de los Guerreros como su nombre lo indica hacen la guerra, pero ésta la hacían con la finalidad de conquistar otras tribus naturalmente, y en esta forma mantener su supremacía o superioridad considerándose como un grupo --

Pos último el segundo grupo o sea el de Macehuales, se dedicaba a las labores duras y del campo, con el objeto de proporcionar la materia prima para la subsistencia de los otros grupos y miembros de la tribu, como se ve claramente este grupo era reducido y como también se vislumbra, era insuficiente e incompetente para el trabajo duro, así vemos que los mismos Españoles se ven en la necesidad de importar negros para encomendarles las labores pesadas del campo, tratando a los indígenas como cosas y no como seres humanos.

En el segundo período de gestación de nuestra historia corresponde a la época de la Colonia; en la que los Españoles se encargan de implantar los ordenamientos Jurídicos de su procedencia o sea, de la Península, sin estar acordes a la realidad social de las tierras conquistadas o sea de la Nueva España, mucho menos las Leyes de Indias lo serían con la realidad que se vivía, por lo que prácticamente no se observaron; no obstante, se dictaron Ordenanzas que influyeron sin duda alguna en los oficios practicados en ese tiempo, procurando crear un equilibrio económico y legal entre las condiciones del trabajo y las necesidades del trabajador (1561-1769), y pugnando para que los oficios relativos fueran atendidos por gente calificada, regularon las horas de trabajo, siendo éstas desde la salida hasta la puesta del sol, no trabajando los días festivos, el jornal sería por día o por semana, por tanto, esas Ordenanzas constituyeron una especie de Legislación del Trabajo, tendientes al mejor logro de los oficios como sombrerería, cerería, platería, etc.. Creándose de esta manera profesiones con sujeción al pensamiento religioso que prevalecía en ese tiempo, es decir, procurando el dominio de esas actividades, la fama artística y el auge del comercio siguiendo a éste efecto un orden jerárquico y estableciendo categorías entre los trabajadores (oficiales, laborantes, aprendices, etc.). Sin embargo predominaba la miseria económica en éste período y seguían tratando como animales a los trabajadores, aún con lo señalado anteriormente, no aparece en

ésta etapa todavía el renglón de las vacaciones, no obstante el avance en materia del trabajo.

1.2.- PERIODO DEL MEXICO INDEPENDIENTE

El tercer período corresponde al México Independiente que tuvo su origen no en cuestiones jurídicas sino económicas y políticas; ésta etapa se observa a partir de 1810, en las que se siguen aplicando los ordenamientos de la Colonia sin que se llegara a plasmar en algún documento una disposición que reglamentara la materia del trabajo. Desde luego tienen sus méritos los autores de la Independencia de México, por que ya tenían una concepción clara del problema social del país, se demuestra con la abolición de la esclavitud y la supresión del pago de tributos que decreta don Miguel Hidalgo y Costilla el 6 de diciembre de 1812, en Guadalajara y además por las bases Constitucionales relativas al trabajo y reparto de tierras presentadas por Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán.

1.3.- PERIODO CONTEMPORANEO

El México Contemporáneo se inicia con la Constitución de 1857, ésta contiene en su texto principios liberales, entre otros el de la libertad de trabajo; posteriormente en el régimen del Emperador Maximiliano se dictaron ordenamientos que se encaminaban a dar protección a los trabajadores, consignándose en el estatuto del Imperio referido principio mencionado anteriormente, la libertad de trabajo.

La Ley de 1875 a semejanza de los ordenamientos de la Colonia, fijó la duración de la jornada de trabajo, siendo desde la salida hasta la puesta del sol, haciendo innovaciones al establecer dos horas de descanso y agregando el descanso dominical, lo mismo que --

los días feriados, señalando fundamentalmente la libertad del trabajo, pagar el salario en moneda y entregar útiles de labranza al peón como obligación del patrón, teniendo un renglón referente a establecer sanciones por las infracciones cometidas a esta Ley.

La Ley para la protección de la clase menesterosa impuso la facultad de crear reglamentos para fijar el modo y la cantidad de retribuir el trabajo.

Las ideas de los hombres de esa época se plasmaron en el Código Civil para el Distrito Federal de 1870 (2) el cual consideró al -- servicio o mejor dicho al consentimiento del trabajador para emplearse, como un pacto, como un contrato y no como un alquiler de servicios humanos.

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

Una vez iniciado en 1910, el movimiento Revolucionario se dictaron Leyes de Trabajo.

El señor Licenciado Alfonso López Aparicio, en su obra "El Movimiento Obrero en México", antecedentes, desarrollo y tendencias -- expresa que el primer paso que se da en cuenta a las vacaciones para los trabajadores, lo encontramos en la Ley del 22 de septiembre de 1914, del Señor Gobernador Constitucional de Jalisco y General-Manuel M. Dióges (3), que además de regular las vacaciones aún en forma vaga, porque no las precisó con exactitud al no señalar cuantos días serían por años trabajados, se ocupó además del descanso dominical, salario mínimo, jornada de 8 horas, conviene señalar --

que tuvo ésta Ley una existencia efímera debido a que en el mes de noviembre entró en vigor la Ley del Señor Gobernador Millan, y siguiendo la descripción histórica, expreso que el Lic Jorge Carrizo en su obra la Constitución de 1917 (4), dice que la razón para convocar al Constituyente de 1916 se encuentra en la idea de Romero Flores, quien a su vez indica que la razón de la Constitución de 1917, se localiza en las Leyes expedida por Don Venustiano Carranza, que no se incluían en la Constitución de 1857, dando al Señor Carranza la pauta para conocer el decreto por el cual el Primer Jefe entregaría un proyecto de Constitución reformada al Congreso Constituyente, instalándose la Asamblea que la entregaría en la Ciudad de Querétaro en abril de 1916.

Es así como el 1º de diciembre de 1916, se consignaron en la Constitución de 1917, los sagrados derechos de los trabajadores después de la Revolución, siendo así la primera en la historia y el mundo, la que consagra Derechos Obreros y Sociales.

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

No obstante las ideas tan avanzadas que tuvieron los Legisladores del Congreso Constituyente, tendientes a obtener y dejar establecidas condiciones favorables para los trabajadores y en esa forma tratar de evitar de una forma práctica la explotación del hombre por el hombre, ya que el trabajador se ve en la necesidad de laborar para lograr la subsistencia y tendientes a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de producción o sea los patrones originados por la explotación del trabajo humano, los Legisladores se vieron en la necesidad de incluir en la Constitución que en esos años les tocó revisar y reformar conforme a la política proyectada por Don Venustiano Carranza, en un capítulo, de acuerdo a las necesidades socioeconómicas del momento en que se vivía, Consignando Derechos so-

ciales para beneficiar a la clase trabajadora, obteniendo un mínimo insignificante dentro de la producción económica, un mínimo insignificante de plusvalía que no afectara a los patrones, el mencionado capítulo llevará por título del Trabajo y la Previsión Social, de tal forma que por primera vez en la historia de la humanidad se origina en la Constitución de 1917, la formación del Artículo 123, debido a esta lucha de clases que han tratado porque exista un desarrollo progresivo de los trabajadores y que se han transformado por el trascurso histórico, debido al sufrimiento, insatisfacciones y necesidades con el fin de lograr una seguridad en su patrimonio, siendo una victoria de esta clase trabajadora en su lucha constante tendiente a suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre mismo.

No obstante las conquistas que logra la clase trabajadora a través de sus representantes y que se integran al Congreso Constituyente, se plasma a nivel Constitucional en el referido artículo 123, derechos de los trabajadores, entre otras la jornada de 8 horas, jornada máxima nocturna de 7 horas, etc

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

En seguida la historia refleja la elaboración de otra Ley y es la Ley Minera del Estado de Guanajuato de 1924 (6), en esta Ley ya se plasma una conquista para el trabajador, una semana de vacaciones al tener un año de servicio los trabajadores, sujeta a dos condiciones: primera a que hubiera observado buena conducta y en se--

guida que no hubiere faltado a su trabajo, aumentando estas con posterioridad a 15 días.

En 1927, en el Estado de Zacatecas encontramos otra Ley reglamentaria del Artículo 123 (7), en la que en su texto obligaba al patrón a otorgar descanso de vacaciones con goce de sueldo a sus trabajadores que tuvieran un año de servicios.

En el año de 1926 la Ley del Estado de Oaxaca (8), en igual forma que la inmediatamente señalada, obliga al patrón a otorgar 15 días de vacaciones con goce de sueldo a sus trabajadores que tuvieran un año de servicios.

En la legislación del Estado de Hidalgo, (9), en su Ley reglamentaria del Artículo 123 del año de 1928, también encontramos antecedentes de las vacaciones, otorgando 15 días a favor de los trabajadores que tuvieran un año de servicios.

En 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la Legislación Laboral de toda la República, debido a las perturbaciones de carácter político y económico y las controversias entre el Capital y el Trabajo y los problemas que no podían resolver las Entidades respectivas. Así se modificaron los Artículos 73 fracción X, 123 Constitucional. Siendo desde esa fecha que corresponde al Congreso Federal expedir Leyes de Trabajo, con lo cual quedó derogada la Legislación Laboral por parte de los Estados, pero se dividió la aplicación de la Ley para los fines de competencia entre las autoridades Federales y las Locales, tendientes a lograr una justicia social rápida y expedita con el fin de tramitar los conflictos Obrero patronales en forma mas factible y de esa manera obtener la estabilidad económica de México.

Ahora bien en cuanto a los antecedentes de la Ley Federal del --

Trabajo del 18 de agosto de 1931, destaca un proyecto redactado por los Juristas Enrique Dalmeau, Praxodis Balboa y Alfredo Iñarritu, - que se conoce como proyecto Portes Gil, por el se modifican las posturas anteriores, en el capítulo relativo a las vacaciones de las - que hablan diversas Leyes reglamentarias del Artículo 123, expedidas por las Legislaturas de los Estados. Este fué el antecedente - directo de la actual Ley Federal del Trabajo, que adopta un sistema proporcional conforme a la antigüedad de los trabajadores o años de servicios y que se computaban de la siguiente forma:

- Por el primer año de servicios prestados se otorgaban cuatro días de vacaciones, aumentando dos días el periodo de vacaciones el segundo año de vacaciones al segundo año de servicio;

- En igual forma se aumentaron dos días al tercer año, lo mismo al cuarto y hasta llegar a doce días por el quinto año de servicio.

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

Pero más tarde ésta misma tuvo otra modificación y ésta la prescribe en su artículo 82 (10), o sea que los trabajadores que tengan más de un año de servicio, disfrutaran de un periodo anual de vacaciones, que se fijará por las partes en el contrato de trabajo pero que en ningun caso podrá ser inferior de seis días laborales, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio, pero señala que en casos de falta de asistencia injustificada por parte del trabajador el patrón podrá deducirlas del periodo de vacaciones. Establece que los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de 12 días laborales siendo disfrutados dichos periodos en forma continua.

Entregarán los patrones a sus trabajadores una constancia que --

contendrá la antigüedad de éstos, y de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponda así como la fecha en que deberán disfrutarlas.

Años después y debido a la lucha constante del trabajador, el H. Congreso de la Unión aprobó la nueva Ley del Trabajo, por iniciativa del Sr. Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, antes de finalizar el período de sesiones correspondiente a 1969, entrando en vigor el Primero de mayo de 1970,

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Tratado de Derecho Obrero.
J. Jesus Castorena
5a. Ed. P. 33
Edit. Fuentes Impresores, S.A,
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal de 1870
- 3.- Ley de Manuel M. Diégues
22 Sep. 1914
- 4.- La Constitución Mexicana de 1917
Lic. Jorge Carpizo
- 5.- Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional del Estado de Durango, Art. 27 fracción IX, de 1922
- 6.- Ley Minera del Estado de Guanajuato de 1924
- 7.- Ley Reglamentaria del Artículo 123 Const. del Estado de Zacatecas de 1927
- 8.- Ley Reglamentaria del Art. 123 Const. del Estado de Oaxaca de 1926
- 9.- Ley Reglamentaria del Art. 123 Const. del Estado de Hidalgo de 1928
- 0.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Art. 82

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DEL PERIODO VACACIONAL

2.1.- ORIGEN DE LAS VACACIONES

2.2.- NATURALEZA DEL PERIODO VACACIONAL

2.3.- FUNDAMENTO Y FINALIDAD DEL PERIODO VACACIONAL

CAPITULO SEGUNDO

CONCEPTO DEL PERIODO VACACIONAL

2.1.- ORIGEN DE LAS VACACIONES

Encontramos el origen de las vacaciones en el Derecho Laboral, es en éste donde se menciona la referida palabra de las vacaciones; es decir, se deriva del vínculo contractual del Contrato de Trabajo por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, produciendo el mismo efecto y originando la misma consecuencia la relación de trabajo y así se encuentra plasmada en el artículo 20 (1), de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, se entiende por relación de trabajo -- cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un -- trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, y en seguida por la prestación de un servicio que derivan del contrato, los cuales originan a su vez que el trabajador tenga que disfrutar de un período de un servicio que derivan del contrato, los cuales originan a su vez que el trabajador tenga que disfrutar de un período vacacional necesario, para que obtenga una recuperación física, mental y moral. Una vez que ésta relación de trabajo y la prestación de servicio por parte del trabajador se derivan de las premisas que señala el artículo 76 de nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente, en cuanto que el trabajador que hubiere ajustado un año de prestar sus servicios, y debido a que el trabajador no puede estar sujeto constantemente al trabajo, sin gozar o disfrutar de un período de interrupción, ya que en caso contrario sufriría graves daños en su salud tanto física como mental, lo cual repercute entre otras cosas al rendimiento de su trabajo y exponiéndose más fácilmente a los riesgos del trabajo y más aún si tiene que realizar trabajos peligrosos, siendo esto de funestas consecuencias para el propio trabajador, para su patrimonio y su familia, así como en el campo de la producción, lo cual sería un obstáculo para el progreso

social y para el desarrollo de nuestro país, Así es que si el trabajador no tuviera estos descansos periódicos se podría con el --- tiempo acarrear enfermedades que trascenderían a la degeneración de nuestra familia y por lo tanto de nuestra raza: tales trastornos -- causados a nuestro organismo como afecciones cardíacas, alteracio-- nes en el sistema muscular y en el sistema nervioso;

Previendo ésta situación nuestra Legislación pugna, porque el pa-- go de las vacaciones no disfrutadas sea suprimido definitivamente - debiendo, por ésta razón disfrutarse, sino de lo contrario no se -- llevaría a cabo el espíritu que persigue nuestra Ley Federal del -- Trabajo, toda vez, que es bien conocido por todos, que por medio de las vacaciones el trabajador recupera la energía perdida en el de-- sempeño de su labor cotidiana. Así se enseñarán en sus tiempos li-- bres a crear, a expresarse, a gustar de las bellezas de la naturale-- za, o sea de situarlos en las condiciones propicias para el desarro-- llo de su propia personalidad, todo esto en cumplimiento, a la rela-- ción de trabajo, además del descanso diario, dominical o semanal,

Es por eso, que un período determinado de vacaciones permitirá - que el trabajador pueda dedicarse a la realización de las activida-- des enunciadas anteriormente: solamente así podrá satisfacer sus ne-- cesidades de él y de su familia,

2.2.- NATURALEZA DEL PERIODO VACACIONAL

De acuerdo con una primera y atrasada teoría que surge a princi-- pios de éste siglo, las vacaciones pagadas no son sino un premio a-- la buena conducta observada por el trabajador durante cierto perío-- do de tiempo, equiparándolas de esta manera, a una simple gratifica-- ción. Un ejemplo es la Ley Minera del Estado de Guanajuato del 30-- de agosto de 1924 (2), en la que se otorgaba una semana anual de va-- caciones, después de un año de servicios, en el que no se hubiese - faltado a las labores, salvo justificadamente y que además se hubie

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 su empleado 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 era de 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 vacacional, emprendiera por cuenta propia o a las 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 aprobada por México; en España, en 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 (3):

"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 aquellos 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 obligación de disfrutar descansando sus vacaciones, pues como se deja indicado, es su principal finalidad.

Una vez admitido que la Institución del Período Vacacional 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 Contratos".

La nueva Ley Federal del Trabajo da éste 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 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 otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones...". Asimismo el artículo 391 del mismo ordenamiento en su fracción V (5) ordena que:

"El Contrato Colectivo contendrá... V los días de descanso y vacaciones".

También éste derecho, tomando en cuenta la mira y objetivo social que el legislador se propuso atender, es de orden público,

2.3.- 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 produc--

ción, 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 consecuencias 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 el trabajador 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 super producción 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 le 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 era ni con mucho suficiente para producir su restablecimiento físico y moral.

Eugenio Pérez Botija (7) al referirse a la finalidad que se persigue con el derecho al período vacacional, establece 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 (8), por considerarlo que cumple más cabalmente con los intereses de dicha Institución. Así pues, diremos que las finalida-

des 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 diferente al del domicilio de la prestación del servicio.
- 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 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 cumplimiento necesario al límite estable-

cido para la duración del trabajo, constituyendo la legítima afirmación del tratamiento del trabajador como persona humana". (9)-
De Lacerada y Segadas.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Nueva Ley Federal del Trabajo
6a. Ed. art. 20 pág. 27
Edit. Porrúa, S.A.
Alberto Trucba Urbina - Jorge Barrera
- 2.- La Ley Minera de Guanajuato
30-Agosto-1924
- 3.- Guillermo Cabanellas
"El Derecho del Trabajo y sus Contratos"
Tomo II
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970
Art. 391
- 6.- Walter Kaskel y Herman Veresh
"Derecho del Trabajo"
Quinta Edición 1961 pág. 326
- 7.- Eugenio Pérez Botija
"El Contrato del Trabajo"
pág. 121
- 8.- Carlos García Oviedo
"Derecho Social"
pág. 527 6a. Edición
- 9.- Sussekid, de Lacerada y Cegadas
Direito Brasileiro Do Trabalho
pág. 203 Vol. I
Rio de Janeiro 1943

CAPITULO TERCERO

- 3.1.- TRABAJADORES EN GENERAL
- 3.2.- TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO
- 3.3.- TRABAJADORES PARA OBRA

CAPITULO TERCERO

SUJETOS TITULARES DE LAS VACACIONES

3.1.- TRABAJADORES EN GENERAL

De acuerdo a los beneficios que otorga nuestra Ley Vigente del Derecho del Trabajo, en su artículo Primero (1), al disponer que será de observancia general en toda la República y agrega que regirá al apartado A del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se entiende que protege a todos los trabajadores, lo anterior viene al caso citar y hacer una referencia, por encontrar que los sujetos titulares de la vacaciones lo serán todos los trabajadores en general sin distinción de ninguna naturaleza.

De los renglones que anteceden se desprende que tienen derecho a vacaciones los trabajadores que hayan conservado su calidad de tales, por un período mayor de un año; sin embargo encontramos -- una excepción a la regla y está consignada en el Artículo 77 de la Ley Federal del Trabajo vigente (2) que dice;

"Los trabajadores que presten su servicio discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año". Esta disposición no se encontraba en la Legislación de 1931 y en ninguna otra, ya que sólo tenían derecho a los trabajadores que habían prestado sus -- servicios por más de un año.

Se agrega también que el patrón interviene, pero no como sujeto titular del derecho a vacaciones, más bien como sujeto pasivo, por ser éste la persona que debe otorgarlas al trabajador, sujeto que surge debido a la relación de trabajo.

3.2.- TRABAJADORES POR TIEMPO DETERMINADO,

.....La doctrina ha precisado los conceptos:

- a).- Los trabajadores de planta son todos aquellos cuyo conjunto constituye la actividad normal necesaria de la empresa o establecimiento, aquellos cuya falta haría imposible su funcionamiento los que son indispensables para la obtención de los productos o servicios proyectados, por lo tanto, aquellos -- sin cuya ejecución no podrían alcanzarse los fines de la negociación.
- b).- La doctrina marcó una segunda característica diciendo: los trabajadores de planta son permanentes, lo que quiere decir que son los trabajos que constituyen la vida de la empresa.
- c).- Los trabajos eventuales son aquellos a los cuales les faltan las características apuntadas.

Los trabajos por tiempo determinado provocaron fuertes polémicas con relación con el derecho de las vacaciones pagadas, algunas actividades, la zafra en los ingenios azucareros, la afluencia de turistas a los balnearios, y otros aspectos que podrían citarse, se efectúan únicamente en meses determinados de cada año, circunstancia que llevó a los empresarios a la tesis de que eran trabajos temporales, con lo que quería decirse eventuales.

No obstante, estimo será conveniente aclarar que este derecho a disfrutar de las vacaciones pagadas, se puede concebir desde el primer momento en que el trabajador empieza a trabajar o sea, desde el primer día, conforme a la relación de trabajo previamente establecida, por la que se debe prestar el servicio pactado, situación que origina la adquisición de un derecho pero naturalmente con el correlativo de una obligación. Son personas que por el hecho de no tener más de un año de prestar sus servicios no se les debe de marginar, todo lo contrario, porque de no ser así, -- pregunto, en que situación se colocarían aquellos trabajadores, -- que a los quince días un mes, o dos meses se retiran, renuncian --

o los despiden, por no haber cumplido un año de servicios no han adquirido su derecho, contestó a ésta interrogante, que si han adquirido, aunque de hecho no lo van a disfrutar se han hecho acredores al pago de éstas, por no poder disfrutarlas precisamente, - por este retiro o renuncia de la que fueron objeto, caso en que se colocan también los trabajadores discontinuos o de los de temporada que van a disfrutar en proporción al número de días trabajados en el año, situación de las que no hablaba en los absolutos la Legislación de 1931, que en su artículo 82 decía (3):

"Solo tendrán derecho a vacaciones los trabajadores que tuvieran más de un año de prestar sus servicios", Quedando fuera de éste derecho los trabajadores discontinuos y los de temporada.

3.3.- TRABAJADORES PARA OBRA.

En atención a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, paralelo al contrato por tiempo determinado, se encuentra el contrato para obra determinada que suele confundirse muy a menudo con el primero y, el peor de los casos, se le entiende como una modalidad, por ello es preciso anotar aquí lo que al respecto señala con gran acierto (4), Néstor de Buen Lozano "el concepto de obra determinada es ajeno a la idea de modalidad". En realidad el concepto de obra determinada, no es un concepto preciso y en ocasiones se confunde con la idea de "tiempo determinado". Es importante mencionar algunos ejemplos para establecer mejor las diferencias.

- a).- En ocasiones, particularmente en la industria automotriz, - las empresas trabajan por cuota, esto es, bajo licencia para producir anualmente sólo un determinado número de vehículos (para obra determinada);
- b).- Por el contrario constituye un contrato de "temporada", el que celebran normalmente los grandes almacenes de artículos de consumo duradero con personal distinto del que desempeña

habitualmente el trabajo;

"No basta para que se considere que una relación de trabajo es para obra determinada por que así lo convenga el patrón y el trabajador, sino que es indispensable que efectivamente conforme la naturaleza del trabajo contratado se trate efectivamente de esta clase de relación laboral, ya que de no tener estas características el contrato, se considerará celebrado por tiempo indeterminado y por consiguiente el trabajador tendrá derecho a todos los beneficios derivados de tal situación (5) Trueba Urbina.

La situación de estos trabajadores, la subsana nuestra Ley Federal del Trabajo Vigente, que en su artículo 77 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";

La anterior idea fué recogida de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reunió en Ginebra en el año de 1936, de ésta forma varios contratos colectivos de trabajo adoptan el pago proporcional de vacaciones a trabajadores que no tengan más de un año, como lo es el contrato colectivo de trabajo, de la Industria Azucarera (6), que establece que "los trabajadores que no tengan 12 meses del año, disfrutarán de los días de vacaciones que les correspondan al número de días trabajados".

De estas ideas, considero que se podrá fijar en el contrato de trabajo y por común acuerdo de las partes el momento en que surja este derecho a disfrutar las vacaciones, siempre y cuando no se oponga ese acuerdo de las partes a lo señalado por nuestra Ley, en virtud de como todos sabemos estos derechos son de carácter irrenunciable, ya que estos favorecen a los trabajadores. De aquí que los convenios entre trabajador y patrón por lo que se refiere a las vacaciones no podrán contener disposiciones que restrinjan tal derecho.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Nueva Ley Federal del Trabajo
6a. Edición Art. 7
Editorial Porrúa, S.A.
Alberto Trueba Urbina, Jorge Barrera
- 2.- Ley Federal del Trabajo
9a. Edición Art. 77
Edit. Porrúa, S.A.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1931
Art. 82 Edit. Porrúa, S.A.
- 4.- Derecho del Trabajo
Néstro de Buen Lozano
Pág. 22 Edit. Porrúa, S.A.
- 5.- Nuevo Derecho del Trabajo
Trueba Urbina Pág. 336
Edit. Porrúa, S.A.
- 6.- Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera

CAPITULO CUARTO

REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL

- 4.1. ARTICULO 123 APARTADO (A)
- 4.2. REGLAMENTACION EN LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970
- 4.3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- 4.4. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
- 4.5. JURISPRUDENCIA
- 4.6. CONTRATO LEY
- 4.7. SENTENCIA COLECTIVA
- 4.8. DURACION
- 4.9. REDUCCION
- 4.10. FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO
- 4.11. ACUMULACION DE PERIODOS
- 4.12. FECHA DE DISFRUTE
- 4.13. REMUNERACION
- 4.14. TABLA VACACIONAL

CAPITULO CUARTO

REGIMEN JURIDICO DEL PERIODO VACACIONAL

4.1.- ARTICULO 123 APARTADO (A)

La doctrina se ha preocupado por determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el Derecho Público, en el Privado o en el Social; pero solamente por precisar la posición jurídica y no en su naturaleza.

La naturaleza del Derecho Mexicano Laboral, fluye del artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador. En las que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas en favor de la clase más desprotegida. Estos, pues, la verdadera naturaleza de este Derecho.

Todo el Derecho Social Laboral Positivo, por su propia naturaleza, es un mínimo de Derechos Sociales para el trabajador, tal es la esencia de todas las Leyes cuya finalidad es la dignificación, la protección y la reivindicación de los explotados en el campo de la producción económica y cualquier actividad laboral. Por consiguiente, la norma del artículo 123 son estatutos exclusivos de la clase trabajadora.

El artículo 123 nació como norma proteccionista tanto del trabajo en general, como del trabajador como persona humana, por supuesto, a toda persona que preste a otra un servicio personal, cualquiera que sea el servicio.

Debemos (1) considerar al Derecho del Trabajo como el conjunto ---

de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre si y entre los patrones entre si, mediante la intervención del Estado, con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitir vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponde para que pueda alcanzar su destino (Nuevo Derecho del Trabajo, -Alberto Trucba Urbina).

4.2.- REGLAMENTACION EN LAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO DE 1931- y 1970.

El primero de mayo de 1970 entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, que viene a derogar la Ley 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 de 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 de las grandes empresas nos dice (2) "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 éstos contratos colectivos, que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desi----

gualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de las cuales que representan un porcentaje mayoritario en la República, están colocadas en condiciones de inferioridad respecto a los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede perpetuarse, por que la Ley dejaría de cumplir su misión y por que 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 le comparó y se extrajo (3) iniciativa de la Nueva Ley del Trabajo, pág: 2, 9 de diciembre de 1968. De aquellas instituciones mas generalizadas estimándose que por su generalización responden a las necesidades apremiantes de los trabajadores. Entre ellos se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorros y prima de antigüedad, un periodo 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 muchas de ellas se relacionan con las empresas o ramas de la industria mas próspera y con mejores utilidades; por lo que no podrían extenderse a otras empresas o ramas de la industria en las que no se den aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el proyecto se colocó en grado mas 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 obtenerse beneficios superiores a los consignados en la Ley".

Ahora bien la naturaleza del Derecho del Trabajo entraremos en materia, y analicemos cada una de las cuestiones que nos plantea el régimen Jurídico de esta Institución (Vacaciones) (4) iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo pág 2, 9 de diciembre de 1968.

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 (5), 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: lo tocante a las pequeñas industrias, puesto que el artículo 210 de la Ley Federal 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 aquellas solo tendrían derecho a tal descanso, cuando así lo estipulara el contrato respectivo, siendo obvio pues, que cuando no existía esa estipulación, dichos trabajadores no gozaban de vacaciones, quedando por lo tanto sin efecto, por lo que a ellos se refería, lo establecido por el citado artículo 82 de la Ley Federal del 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 Ley Federal, ya que al desaparecer de su artículo este concepto, lo que antes podía 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 la capitulación de la Nueva Ley, es también aplicable el régimen general en virtud de lo que dispone el artículo 181 del nuevo ordenamiento que expresa (6)

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

Por tanto, ahora si, 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.

4.3.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Se considera como contrato en términos generales el convenio por el cual dos o más personas producen o transfieren derechos y obligaciones.

Desde el punto de vista laboral encontramos que, el artículo 17- de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al Contrato de Trabajo en los siguientes términos: (7)

"Contrato individual de trabajo como aquel 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, el artículo 20 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de --- 1970, que entró en vigor el 1º de mayo del mismo año, define la relación laboral como:

".....La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, 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 la Legislación extranjeras, son similares.

Eugenio Pérez Botija (8) lo define como:

"El acuerdo, expreso o tácito, por virtud de la cual una persona realiza obras o presta servicios por --- cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una

remuneración".

La contratación de un servicio y el pago de las remuneraciones - convenidas, caracterizan el contrato de trabajo como un contrato si nalagmático, que establece derechos y obligaciones.

La importancia del contrato en relación al precepto vacacional, - estriva en que en este debe contener las condiciones en que éstas - se van a otorgar.

Así lo especifica el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo - que a la letra dice: (9)

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener; fracción IX. Otras condiciones de - trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y - demás que convengan el trabajador y el patrón".

El trabajador, en cuanto sujeto o parte de un contrato, contrae - la obligación de prestar el servicio, si bien es cierto que también adquiere con esto una serie de prestaciones con esta relación.

4.4.- CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo es aquel que celebra un sindicato de traba - jadores con el patrón o sindicato patronal con el objeto de estable - cer las condiciones de trabajo de cada empresa.

El contrato colectivo de trabajo crea derechos y obligaciones a - plicables a los contratantes en el sentido amplio y recíprocamente, por lo que se le estima como un contrato de empresa, siendo aplica - bles sus estipulaciones pactadas a todos los trabajadores que pres - ten sus servicios en esa empresa, aún cuando no formen parte del - - sindicato que hubiere celebrado el contrato colectivo, salvo que se hubiere exceptuado en el texto del contrato colectivo de trabajo, - así como a los empleados de confianza.

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

Por tanto el derecho a las vacaciones pagadas, serán de acuerdo con la Legislación Laboral consagrando cuando menos el mínimo legal pudiendo sus prestaciones ir mas allá de ese mínimo legal establecido, pero nunca podrá ser inferior.

Al efecto del artículo 3 (10) transitorio segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo que:

"En los contratos colectivos o individuales y los -- convenios que establezcan derechos, beneficios o prerogativas en favor de los trabajadores superiores a los que ésta Ley les concede, continuará surtiendo -- sus efectos.

4.5.- JURISPRUDENCIA

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

4.6.- CONTRATO LEY

Conforme a la Ley dice que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o sindicato de patrones, en el que se establecerán las condiciones de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declara obligato-

rio en una o varias zonas, en una o varias Entidades Federativas.

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

De hecho este contrato ley, fuente especial formal y privativa - del derecho laboral, otorgando mejores prestaciones y beneficios -- que la ley e inclusive que el propio contrato colectivo; por lo tanto esto se reflejara en la prestación del derecho a vacaciones.

4.7.- SENTENCIA COLECTIVA

Esta se define como la sentencia que pronuncian las juntas de -- Conciliación y arbitraje con motivo de los conflictos de carácter - económico, en contraposición de las sentencias o laudos que pronuncian las mismas juntas en los conflictos de carácter jurídico, ---- creando nuevas condiciones de trabajo sustituyendo aquellas que dieron origen al conflicto económico.

Aclarando que estos laudos pueden operar la reducción de las --- prestaciones otorgadas, siempre que sea el mínimo legal establecido por la Ley o el Contrato Colectivo o Contrato Ley, pudiendo operar esa reducción de beneficios hasta el límite Constitucional y la que marca la Legislación Laboral, siempre y cuando peligre la fuente de trabajo, tienda a desaparecer o cerrar definitivamente, por lo que - será preferible la disminución de esos derechos al cierre total del negocio, lo que también repercutirá en el derecho vacacional.

4.8.- DURACION

Este punto, quizá sea el más importante dentro de las cuestiones relacionadas con el derecho a las vacaciones, puesto que, de la duración de ésta, depende gran parte que se realicen los objetivos --

que se persiguen con la concesión de tal derecho.

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 fijar 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 (Diario Oficial de la Federación), con la ausencia prolongada de sus empleados, a los cuales no obstante no prestarles servicios durante ese tiempo, tendrá que pagarles sus salarios íntegros.

Los principales sistemas que existen para determinar la duración de las vacaciones son los siguientes:

- 1.- El que establece un mínimo de duración al año de vigencia -- del contrato de trabajo, ejem. México.
- 2.- El que determina un período fijo de duración también al año de vigencia del contrato, ejem. Bolivia.
- 3.- El que señala una duración fija, para los trabajadores que -- hayan ejecutado determinado trabajo efectivo, durante un año, ejem. Brasil.
- 4.- El que fija un mínimo de duración, para los trabajadores que como el anterior sistema, hayan ejecutado cierto trabajo -- efectivo durante el propio 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 lo 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 laborales - para los trabajadores que tengan más de un año de servicio, pero este período podrá ser aumentado por las partes contratantes, y así lo dice expresamente la Ley; y de hecho, se encuentra aumentado en las mayorías de los contratos colectivos, ejem. el Contrato Colectivo de los Ferrocarrileros, el Sindicato Mexicano de Electricistas.

La duración mínima de seis días que establece nuestra Ley, nos parece insuficiente para que el trabajador tenga descanso que le haga recuperar las energías perdidas y obtener la distracción necesaria, toda vez que, 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 en el artículo 82 señalaba que los trabajadores tendrán 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, e levándolo 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: (11)

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

Como se observa, se detenía al llegar a doce días laborables, 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 contenido en el convenio de referencia, que ordena:

"La duración de las vacaciones 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 expresa: (12)

".....Y si no se hace, (Reforma a 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, por que la naturaleza del derecho 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, al tratarse este pun

to se expuso lo siguiente: (13)

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

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: (14)

"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, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicio. "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 en que hubieren trabajado en el año, como lo expresa el artículo 78 de la Ley Vigente que dice: (15)

"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 hay que señalar que el período de vacaciones, no están comprendidos los días de descanso semanal obligatorio ya que el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo vigente, 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.

4.9.- REDUCCION

Siendo el descanso vacacional la única oportunidad que tiene el trabajador, para reponer sus energías y dedicarse 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, debido a enfermedades, accidentes, cumplimiento de deberes cívicos, servicio militar y otras causas de fuerza mayor, no debe-- rán reducir el período de vacaciones de los trabajadores.

El párrafo final del artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo - de 1931 establecía que: (16)

"En casos de falta 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. Creemos que las vaca-- ciones no pueden tener ese caracter por las siguientes razones: - Esa anticipación está en oposición al concepto de higiene social de las vacaciones, ya que considera al descanso aislado y no contínuo, como suficiente para conseguir la reparación de las energías físi-- cas y psíquicas, pérdidas durante el año; por otra parte, tal inter-- pretación traería como consecuencia el hecho de que los trabajado-- res podrían tomarse sus vacaciones cuando lo desearan, situación -- que acarrearía serios problemas a la empresa sobre todo cuando los-- servicios de aquellas 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 acontecieren esas faltas injusti-- ficadas no fueran pagadas, se llegaría a considerar que el descanso vacacional no debe ser remunerado, violándose de esta manera el ar-- tículo 92, que disponía expresamente el pago del período de vacacio-- nes.

La primera manifestación tendiente a limitar el alcance de la -- disposición que analizamos, la encontramos en la interpretación doc-- trinaria y práctica, que de la misma se ha dado en el sentido de -- que se podrá hacer la reducción de referencias siempre y cuando concu

rran 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 la 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 de Trabajo, en el Congreso Regional de Monterrey.

Este mismo criterio lo ha venido sosteniendo a través de los años y así vemos que 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 (17). Nos reza 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 faltas injustificadas del trabajador, en su período de vacaciones, proporcionalmente, en función de la disminución 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 disfrutar solamente de once días de vacaciones, ya que la finalidad de éstas es compensar el desgaste de energías del trabajador durante el año, por lo que la reducción del período de las labores por causa imputable al trabajador, ocasiona, consecuentemente la reducción proporcional de las vacaciones devengadas.

"Conviene aclarar que debe descartarse el criterio erróneo de -- que cada día que se falta injustificadamente al trabajo, ocasiona la pérdida de otro día de vacaciones, pues además de ser incongruen

te por las razones anteriores expuestas, haría nugatorio, en la práctica, el derecho a las vacaciones".

Así mismo, nuestro más alto tribunal había reconocido y establecido, que las faltas injustificadas de los trabajadores, no debían reducir el período de sus vacaciones, sino únicamente ampliar proporcionalmente el plazo necesario para 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 comparación 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 de trabajo para obtenerlas; esto es, prorrogar la fecha de inisiación 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 de lo contrario tal interpretación es absurda e inadmisibile, ya que como se ha reconocido invariablemente, las vacaciones se otorgan al trabajador con las 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 la cuarta Sala cuando los trabajadores no han prestado el período completo de servicios durante el año, para el efecto de que las vacaciones sean proporcionales, pero esta proporcionalidad, como su nombre lo indica y por 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, éste último término se reducirá en 365avo por cada día que hubiere faltado el tra-

bajador, más no pretenden compensar ese día con otro de vacaciones, por que dentro del significado legal no tiene la misma entidad un día de trabajo que un día de vacaciones".

Por último al consultar la Ley Federal del Trabajo Vigente, nos damos cuenta que no dice nada al respecto, es más no la trata, por tanto debemos concluir que actualmente el período vacacional que -- les concede a los trabajadores no puede ser reducido por motivo alguno y esperamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje el que sepan interpretar este principio en el momento en que lleguen a conocer los conflictos que versen sobre la omisión que nuestra Ley vi gente hace al respecto.

4.10.- FRACCIONAMIENTO DEL PERIODO

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

La ley de 1931 nada disponía sobre este punto de la reforma de - 1956, pero estando comprometido nuestro país a adoptar lo que sobre el particular establecieron el convenio y recomendación de 1936, es to 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 (18):

"Los períodos mínimos de vacaciones que establece es ta disposición se disfrutarán en forma continua".

Dicho principio ha sido recogido por la mayoría de las legisla-- ciones; así Francia por diversas circulares del ministerio del tra-- bajo, modificó su criterio de prohibir el fraccionamiento, autori--

zando a los inspectores de trabajo a permitirlo, si se probava que la concesión de las vacaciones contínuas, constituya, un obstáculo 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 no se debe ni se puede ser tan exigente - como el de la reducción, y permitirse, por 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 Ley Federal del Trabajo Vigente, 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 contínua seis días de vacaciones cuando menos".

4.11.- ACUMULACION DE PERIODOS

Estimamos que por ninguna causa deberán acumularse varios períodos de vacaciones, ya que el deseo manifiesto del legislador es el de que el trabajador descansa cada año, descanso que no solo interesa 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, en el segundo el incumplimiento de la

bligación de conceder las mismas. Es probable que en tales casos se alegara la imposibilidad material, del trabajador de tomar sus vacaciones en la fecha 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 pueden contestarse que en esos extremos, el trabajador podría tomar sus vacaciones inmediatamente que cesara la causa que le impedía tomarlas, sin necesidad de acumularse con las del año siguiente, pues en ningún momento hay que olvidar que el descanso anual no es susceptible de compensación o arreglo, 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 remplazar 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 justificarla 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 (19) opina sobre este punto:

"La acumulación del período de vacaciones no es posible, a menos que medie convenio entre trabajadores y patrón".

Esta interpretación resulta en la forma en que opera la prescripción. La prescripción comienza 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 transcurre el término de un año, prescribe el beneficio en contra del trabajador. La opinión anterior no se 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.

4.12.- FECHA DE 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 meses siguientes a la fecha en -- que se adquirió el derecho, pero no por esto los propios trabajadores podrán tomarla 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 debe tener lugar las vacaciones, reglamentación que no se ha hecho hasta la fecha, pues el artículo (20) 82 de la Ley Federal del Trabajo de 1931:

"Los patrones entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de estos y de acuerdo con ella, - el período de vacaciones que les 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 la letra dice:(21)

"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 disfrutarlas".

O sea, que 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 al 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 (22).

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 (1939), 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 éstos unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre los obreros 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 a la fijación del período vacacional, no se puede hacer uso de ese derecho en forma unilateral.

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 el establecimiento. Este sistema presenta la ventaja de poner a todos los trabajadores sobre el mismo plan, para la fecha de salida de vacaciones y permite evitar entre ellos toda posibilidad de conflicto; facilita igual

mente 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 mas pesada la carga de las vacaciones pagadas.

La mayoría de la empresas, prefieren la conseción 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 decaerse, finalmente, que si el funcionamiento de las empresas lo permite, los miembros de una misma familia salga a vacaciones en el mismo período.

4.13.- REMUNERACION

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 duraraaquel, no tendría los medios económicos que les permitiera 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 duranteel 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 Ley Federal del Trabajo, por el artículo 76 que establece: (23)

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán 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: (24)

"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 de 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 aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha de 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 su sueldo fijo mensual y comisión, o solamente ésta, ¿deberán recibir la parte correspondiente a comisión?, La mayoría de los tratadistas estiman que las cantidades o comisión, si deben ser pagadas en las vacaciones, pues de otra manera no se cumpliría íntegramente, en la primera hi-

pótesis, 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 tanto toca a quienes se en -- cuentran en el segundo caso, esto es, los que solo reciben como re -- tribución de su trabajo esas comisiones, de negárseles el pago de és -- tas, no tendrían los medios necesarios para subsistir durante el des -- canso de referencia.

En apoyo de esta tesis, podemos citar la opinión, que sobre el -- particular sostiene el autor italiano Luigi de Litala (25): "Los -- trabajadores retribuidos con sueldo y comisión, deben recibir la pa -- te 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, siendo una de esas comisio -- nes, es natural que reciba la correspondiente a éstas. Y es mas, en el caso de que el empleado no tenga sueldo fijo, sino solamente comi -- sión, en el período de vacaciones no se le pagaría nada de estar de -- acuerdo en aquellas no se paguen en vacaciones".

En el caso concreto de nuestra legislación estimamos que, en vir -- tud de lo dispuesto por los artículos 76, 84, 89 y 289 y sirviéndo -- nos 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 Ley del Trabajo Vigente, establece:

".....En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se toma -- rá como salario diario el promedio de las percepcio -- nes obtenidas en los treinta días efectivamente traba -- jados antes del nacimiento del derecho.....".

Por su parte el artículo 289 del mismo ordenamiento, comprendido dentro del capítulo especial de "Agente 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 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 se debe hacer en la forma establecida en el artículo 289 y comparte nuestro criterio el departamento Nacional del Trabajo de Colombia (26) 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 éstos casos, es la de tomar el promedio devengado (por comisiones) en el año inmediato anterior, pues es 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 el resultado 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 este ley en cuanto no las contra ríen".

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 multi citado artículo.

La nueva Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a las 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 que el que los trabajadores de-ben percibir, durante el período vacacional, una prima no menor del 25% sobre los salarios que les correspondan, a fin de que dispongan de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar de 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 siguiente, ejemplo: (21)

Descanso y vacaciones.

La Empresa concederá a sus trabajadores al final de cada año de ser vicios un período de vacaciones pagadas en la forma que a continua-ción se 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.

Ahora bien, como no toda relación de trabajo se encuentra regula da por un contrato colectivo de trabajo y además como no todo con-trato colectivo de trabajo consignaba esta prima adicional, esta --

nueva disposición que contiene el artículo 80 de la Ley Federal del trabajo, viene a hacer justicia a todos aquellos trabajadores que carecían de este derecho.

Por último y a título de mera referencia, queremos dejar 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 susceptible 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 vacaciones que le correspondían, le será imposible 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 compensandolo con -- una indemnización pecuniaria, ahora sí muy justificada, que será en tregada al trabajador en el primer caso y a sus deudos en el segundo. En ese sentido se han pronunciado la mayoría de las legislaciones y la Organización Internacional del Trabajo, así como la suprema Corte de Justicia en la jurisprudencia definida, en la que estableció que:

"Aun cuando el derecho al pago de vacaciones nace -- cuando 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!"

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 -- 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 los dis--- puesto por los artículos 5, fracción XIII y 33 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

El que viole las disposiciones referentes a las vacaciones, cuando no las conceda a sus trabajadores tal caso o, cuando la haga por número de días inferiores a que tengan derecho, pues no solo el patrón podrá violar este precepto, sino también los trabajadores en -- el caso de que estos emprendan, durante las vacaciones, trabajos retribuidos.

En el primer caso, esto es cuando el infractor sea el patrón podrá imponérsele 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, que condene al patrón a que fije los días que deberán disfrutar de su descanso anual.

En el segundo caso, o sea, cuando el trabajador es quien la viola las finalidades del descanso vacacional, podrá privársele de acuerdo con el principio establecido por el citado convenio de 1936, de la remuneración correspondiente a tal período esto ofrece pocas posibilidades de aplicación en la práctica.

Habiendo quedado claro este criterio a continuación
embozo esquemáticamente el cuadro de vacaciones ¹⁶⁻ ~~patronal~~.

por el 1er. año cumplido 6 días.
por el 2o. año cumplido 8 días.
por el 3er. año cumplido 10 días.
por el 4o. año cumplido 12 días.
por el 5o. año cumplido 12 días.
por el 6o. año cumplido 12 días.
por el 7o. año cumplido 12 días.
por el 8o. año cumplido 12 días.
por el 9o. año cumplido 14 días.
por el 10o. año cumplido 14 días.
por el 11o. año cumplido 14 días.
por el 12o. año cumplido 14 días.
por el 13o. año cumplido 14 días.
por el 14o. año cumplido 16 días.
por el 15o. año cumplido 16 días, etc. etc....

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Nuevo Derecho del Trabajo, Trucha Urgina, Pag. 330
Edit. Porrúa, S.A.
- 2.- Derecho del Trabajo, Russomano, Pag. 15
Edit. Porrúa, S.A.
- 3.- Iniciativa Nueva Ley Federal del Trabajo, Pag. 2
del 9 de Diciembre de 1968
- 4.- Iniciativa Nueva Ley Federal del Trabajo, Pag. 2
del 9 de Diciembre de 1968
- 5.- Derecho del Trabajo, De La Cueva Mario, Pag. 662
Tomo I
- 6.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 181
- 7.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 17
- 8.- Derecho del Trabajo, Botija Pérez Mario, Pag. 202
Tomo II
- 9.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 25
- 10.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 3 Transitorio, Pag. 538
Diario Oficial de la Federación, 20 de Diciembre 1968
- 11.- Reforma a la Ley Federal del Trabajo del 31 de Diciembre de
1956
- 12.- Derecho del Trabajo, De La Cueva Mario, Pag. 663
Tomo I
- 13.- Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, del 9 de
Diciembre de 1968, Pag. 7
- 14.- "Diario Oficial" de la Federación, 1° de Abril de 1970
- 15.- "Diario Oficial" de la Federación, 1° de Abril de 1970
- 16.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 82
- 17.- Revista Mexicana del Trabajo, 6a. época, Tomo XII, No. 2
Pag. 163, Junio de 1965
- 18.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 82
- 19.- "Manual del Derecho Obrero", J. Jesús Castorena, Pag. 99
- 20.- Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 82
- 21.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 81

- 22.- "Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada"
Pag. 422, 58a. Edición México, 1968, Alberto Trueba Barrera.
- 23.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 76
- 24.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 89
- 25.- "El Contrato de Trabajo", Pag. 272, Luigi de Litala.
- 26.- Departamento Nacional del Trabajo de Colombia; en su resolu
ción de 6 Agosto de 1943
- 27.- Contrato Colectivo de la Industria Minera.

CAPITULO QUINTO

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

- 5.1. LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS
- 5.2. LOS TRABAJADORES DOMESTICOS
- 5.3. LOS TRABAJADORES DEL CAMPO
- 5.4. LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS INDUSTRIAS
- 5.5. LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES FAMILIARES
- 5.6. LOS TRABAJADORES A DOMICILIO

CAPITULO QUINTO

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

5.- LOS TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

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

Cuando la legislación laboral no existía, la estrechez económica contribuyó a la explotación de la niñez desde su infancia al desempeñar tareas superiores a sus conveniencias fisiológicas, y llevados por el afán de aprender un oficio, laborando gratuitamente el servicio de quienes obtenían así una cómoda ayuda.

Las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo -- han adoptado numerosos acuerdos relacionados con el trabajo de los menores. En la reunión de Washington de 1919 se aprobó el convenio 6, que fija 14 años la edad mínima de admisión en las minas, carreteras, manufacturas, construcciones navales, se exceptúa el trabajo en las escuelas profesionales autorizadas y empresas familiares.

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

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

(1) El convenio 33 sobresale en importancia por establecer el re

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

Con esta reseña vemos que presenta una situación muy especial -- las relaciones de trabajo que se establecen con los menores trabajadores, que se encuentran en los mínimos y máximos de los que nos habla nuestra ley en sus artículos 22 y 23 y capítulo II.

(2) Que a la letra dicen:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los - menores de catorce años y de los mayores de esta e-- dad y menores de dieciseis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción- que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre estudios y el trabajo".

El trabajo de los que no tienen la edad mínima determinada por - la ley constituye una incapacidad de hecho y derecho.

Por el contrario la que fija una edad para contratar sus servi-- cios lo es de derecho, ya que emana de la ley, conforme el artículo 23 de nuestro Código Laboral, los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en ésta ley, agrega, los mayores de catorce y menores de dieciseis necesi-- tan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la junta de conciliación y arbitraje, - del inspector de trabajo o de la autoridad política.

Y Así el capítulo II presenta rasgos peculiares en cuanto a la - contratación quedando el trabajo de los mayores de catorce años y - menores de dieciseis sujetos a la vigilancia y protección especia--

les de la inspección del trabajo, artículo 173 (3)

"Los mayores de catorce y menores de dieciseis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la inspección de trabajo, si el certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios".

El 177 de la jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrán exceder de seis horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de un reposo de una hora por lo menos, el 178, en relación con el 5...., queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

Ahora bien fundamentalmente en el artículo que nos interesa es el relativo a las vacaciones de los menores de 16 años y mayores de 14, al respecto el artículo 179 (4) de la Ley Federal del Trabajo vigente señala:

"Los menores de dieciseis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborales, por lo menos". Observamos que de esta disposición deriva una protección especial para el trabajador menor comprendido dentro de nuestros máximos y mínimos legales, y además la incorporación a nuestro sistema de la serie de recomendaciones que hace en este aspecto la O.I.T., tendientes primordialmente a evitar la explotación del hombre por el hombre, y la degeneración de nuestra especie para completar la función juvenil.

En Buenos Aires se otorgan vacaciones de 15 días, según el artículo 90 del decreto 32.412/45 a los trabajadores comprendidos entre los 14 y 18 años cualquiera que sea su categoría. (5)

5.2.- LOS TRABAJADORES DOMESTICOS

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, sino dentro de las del Código Civil o de las costumbres y usos de cada país; privando así (6), a tales trabajadores de los beneficios que las leyes laborales han instituido 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 la que sostiene Luigi de Litala (7) 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 fuertemente conectada al mecanismo íntimo de la vida familiar que sería dañoso hacer salir tal relación al ámbito familiar y doméstico, por que 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 al mínimo la preocupación del deber de proveer a los propios medios de subsistencia, y sienten casi nada las repercusiones de la vida económica, mientras que 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, que a través del exámen de las manifestaciones espontáneas que la relación de servicio la ha asumido en la práctica, poner de relieve las notas peculiares de la relación misma.

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 trabajadores especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no la 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, regirá para ellos lo dispuesto por el título tercero, capítulo IV de la ley, es decir, tendrán el derecho al citado descanso anual.

Sin embargo, y ya en el terreno de la práctica (8), como dice el maestro de la Cueva:

"La situación de los domésticos es un poco incierta en el derecho mexicano. Verdad que se encuentra -- amparada 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 lo referente a las 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 y viven en lugares apartados de aquel 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 aquellos lugares.

Cabe señalar sin embargo, que 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 sumición en que se encuentran respecto del patrón, es muy difícil que en caso de incumplimiento el derecho de las vacaciones que tengan adquirido, lo haga valer ante las autoridades de trabajo.

5.3.- 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 sucitó una discusión acerca de si debía dársele 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 cencesión de las vacaciones a los aparceros vale transcribir la opinión que sobre este punto sustentan, - y que por otra parte es la nuestra. (9)

"Extendiendo 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 de 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 existen sus elementos mas fundamentales: el salario por lo tanto en el contrato de trabajo, - que es regido por el derecho del trabajo, hay em--- pleados y patrones 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 aquellos trabajadores que tenían la condición de peones, pues a los que no eran, se les aplicaban las disposiciones de la ley y, por lo tanto lo dispuesto sobre las 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 mencionados, 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 con tenidas en el contrato de trabajo respectivo, es decir, que a dichos trabajadores sólo tenían derecho al descanso vacacional cuando así lo estipulaba en el contrato de trabajo.

En tal sentido se pronunciaba el maestro Jesús Castorena (10) - quien sobre el particular expresaba:

"El régimen particular del trabajo del campo contie ne una derogación respecto de las vacaciones: pro- viene del artículo 200 de la ley que ese beneficio- lo disfrutarán los trabajadores del campo sólo en - el caso de que se encuentre consignado en el contra to de trabajo, en tales condiciones, si no hay esti pulación contractual, no hay derecho a vacaciones".

Contrariamente a la anterior interpretación, el maestro de la Cueva opinaba que: (11)

"Respecto de las vacaciones (de los trabajadores -- del campo) dispone el artículo 200 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 a 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 nuestro juicio, no puede sostenerse, ya que la redacción del citado artículo 200 -- era lo suficiente clara, para que se prestara a tan 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 ordenes lo hacen por temporadas cortadas y en 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 Ley Federal del Trabajo vigente 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 estos 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 de la -- debida aplicación a lo dispuesto por el artículo 81 de la ley que -- a la letra dice: (12)

"Las vacaciones deberán concederse a los trabajado- res dentro de los seis meses siguientes al cumpli- miento del año de servicios. Los patrones entrega- ran anualmente a sus trabajadores una constancia -- que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fe- cha en que deberán disfrutarlo".

Cabe señalar finalmente y a título de mera referencia que las -- legislaciones austriacas (está desde 1921), Brasileña y Francesa, conceden las vacaciones a todos los trabajadores del campo.

5.4.- 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, solo 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 precep- tuado 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 las indemnizaciones corres- pondientes reducidas hasta un 20% a juicio de la junta de concilia

ción 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.

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 esta medida, como antes vi mos 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 concesión de las vaca ciones a los trabajadores de esas industrias, no se conseguía el - pretendido progreso de las mismas y si perjudicaba grandemente a - aquellos, puesto como ya dijimos, la altura de los fines que se -- persiguen con el descanso anual, han hecho que este se convierta y se reconozca en la actualidad como una verdadera necesidad para la clase trabajadora; descanso que por otra parte además y como dice el maestro Castorena (13)

"El estado dispone de medidas eficaces para impul-- sar nuestra industrialización y no necesita hechar mano del descau sado 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 otros si milares, pero no la de privar a sus trabajadores del descanso vaca cional.

Por último es preciso señalar que debido a que el artículo 123- de la constitución nos habla de las vacaciones, no había sido posi ble sostener que el artículo 210 en cuestión era contrario a los - principios que derivan del citado precepto constitucional. En mé- rito a lo expuesto, el legislador de la nueva ley Federal del Tra- bajo, excluyó el concepto de "pequeña industria" del artículo de -

dicho ordenamiento y por tanto de las empresas que antes de la vigencia de la misma se encontraban reguladas por la reglamentación especial que contenía la legislación de 1931, actualmente le es aplicable el régimen general, gozando los trabajadores de dichas empresas de todos los derechos que la 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.

5.5.- LOS TRABAJADORES DE LOS TALLERES FAMILIARES.

La nueva ley Federal del Trabajo al disponer en su artículo 325² 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 exclusión de estos trabajadores de las disposiciones del derecho obrero y que han sido únicamente 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 controversias que se suscitan con motivo de esas relaciones; y otras como las que señala el Maestro de la Cueva (14) "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 patronos, equivaldrían 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 --

en las exigencias de la esposa y de los hijos; el trabajo, por otra parte, se ejecuta en beneficio de la familia y se educaran 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 la práctica como es lógico suponer, estas son concedidas con mayor libertad y oportunidad, que en otros trabajos.

5.6.- LOS TRABAJADORES A DOMICILIO.

De conformidad con el artículo 311 de la ley Federal del Trabajo, es trabajo a domicilio:

"....el que 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, uno 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 refiere a las vacaciones de los trabajadores a domicilio, pudiendo citarse como ejemplo la legislación Francesa, en la cual las vacaciones de dichos trabajadores están sujetos a un régimen especial previsto por el decreto del 13 de octubre de 1941.

En nuestro país se habían hecho algunos progresos sobre la mate-

ria, 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 persona o patron, de quienes como dicen los tratadistas Sussekind, Lancera y Segadas (15):

"Es innegable que hay relación de empleo cuando determinada persona conviene en confeccionar en su casa, cierto producto para una sola empresa que fiscaliza su trabajo y lo remunera en forma convenida".

Igualmente la jurisprudencia ya se afirmó en el sentido de que el trabajador a domicilio que presta servicios por tarifa a un solo establecimiento, tiene derecho a vacaciones y está incluido entre los empleados en general, jurídicamente y económicamente ya -- que está subordinado al empresario.

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

El legislador de la nueva Ley Federal del Trabajo va mas 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 éste régimen realmente-

gocen de este derecho, deberá aplicarse íntegramente a 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 patronos, para cuyo efecto deberán exigir de los mismos la constancia - de que nos habla el artículo 81 del 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 o para 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 relacionada o proporcionada con esas asignaciones.

- 1.- O.I.T. (1916) convenio 5, (1920 convenio 7) (1921) convenio 10. 33
- 2.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 22, 23, Pag. 33
Edit. Andrade, S.A.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 173, Pag. 103
Edit. Andrade, S.A.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 177, Pag. 103
Edit. Andrade, S.A.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 178, Pag. 104
Edit. Andrade, S.A.
- 6.- Derecho del Trabajo, Cabanellas Guillermo, Pag. 225
- 7.- Derecho del Trabajo, Luigi de Litalia, Pag. 427
- 8.- Derecho del Trabajo, De La Cueva Mario, Pag. 453
Tomo I
- 9.- Derecho del Trabajo Brasileño, Sussekid, Lacerna y Segadas,
Pag. 422
- 10.- Tratado del Derecho Obrero, J. Jesús Castorena, Pag. 422
- 11.- Derecho del Trabajo, De la Cueva Mario Tomo I, Pag. 221
- 12.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Artículo 81
- 13.- "Manual de Derecho Obrero", Pag. 157
- 14.- Derecho del Trabajo, De la Cueva Mario, Tomo I, Pag. 873
- 15.- Derecho del Trabajo Brasileño, Sussekid, Lacerda y Segadas
Pag. 223.

CAPITULO SEXTO

FORMAS DE EXTINCION DEL DERECHO DE VACACIONES

6.1. PAGO

6.2. DISFRUTE

6.3. PRESCRIPCION

CAPITULO SEXTO

FORMAS DE EXTINCION DE LAS VACACIONES

6.1.- PAGO

Entre las formas de dar cumplimiento a las obligaciones, derivadas de la relación obrero patronal, encontramos en primer lugar el pago o cumplimiento, que es la entrega de la cosa o cantidad debida, o la prestación del servicio que se hubiere prometido; definición obtenida de nuestro derecho común (Código Civil) en su artículo 2062 (1) para dar cumplimiento a la obligación que nace en el contrato individual o colectivo celebrado por el trabajador y el patrón por el cual el trabajador adquiere un derecho desde el primer día en que se celebra el contrato y queda establecida la relación jurídica, desde éste momento surge el derecho a las vacaciones.

Hago referencia al pago como forma de extinción de las vacaciones aún en contra de lo dispuesto por nuestra legislación laboral y aún mas en contra de los principios legales consagrados por la organización Internacional del Trabajo, en concreto me refiero al pago económico de estas, operando en el caso de renuncia o de la liquidación justificada o injustificada del trabajador o por rescisión de la relación del trabajo, teniendo el patrón en estos casos la obligación de pagar, el período de vacaciones o la parte proporcional con todo y su respectivo 25% de prima vacacional.

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

La Suprema Corte de Buenos Aires, sostiene que la circunstancia de otorgar vacaciones anuales durante el aviso de despido no significa retracción al despido; por que la ley no prohíbe ni directa ni indirectamente el otorgamiento de la licencia anual en tal plazo, por no fijar limitación alguna sobre la época en que debe concederse el descanso.

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

Cuando el trabajador fallece, este derecho no se trasmite a sus herederos; ya que no existe sujeto que pueda hacerlo exigible, por lo que el descanso es por esencia personalísimo; ni se produce el despido, pues el fallecimiento provoca la extinción y no la rescisión del vínculo laboral. La situación es diferente si al morir el trabajador tuviera ya entablada demanda en la que reclamara el pago de vacaciones no disfrutadas; porque ya está ante un crédito litigioso no ante un simple disfrute de un derecho personal, y entonces cabe la transmisión sucesoria, este criterio es sustentado en Buenos Aires, pero agregan que este criterio no es seguido por la Cámara Nacional del Trabajo, la que en fallo plenario adoptó la solución contraria; esto es, que en caso de fallecimiento se transmiten los derechos a la compensación pecuniaria de las vacaciones del trabajador fallecido, si éste hubiere tenido en vida derecho a percibir ésta, íntegra o proporcionalmente.

En cuanto al pago proporcional cito jurisprudencia de la corte página 197 de la tesis 208, apéndice 1917-1965, 5a. parte (2), se refiere a nada menos que al pago proporcional de las vacaciones nace cuando el trabajador labora durante un año, se debe tomar en cuenta que en los casos en que no se ajuste este requisito, dicho-

trabajador tiene derecho a que se le pague la parte proporcional de ésta prestación.

La forma de obtener el cálculo y determinar la parte proporcional será cuestión de dividir seis días entre 365 días y el coeficiente (que es de .00165) se multiplicará por el número de días laborados en la temporada y obtendremos los días que les corresponden a los trabajadores en proporción a sus días trabajados.

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

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

No obstante lo expresado, la Suprema Corte de nuestro país y el Tribunal Supremo de España se pronuncian en favor de la compensabilidad en dinero de las vacaciones. Se argumenta en ese sentido sosteniendo que el patron no se beneficia, en otro caso, con el ahorro del salario de un reemplazante, a expensas del trabajador que tiene derecho al descanso, y sin privarse de su remuneración. Ello es posible en el supuesto de que la ley no establezca sanción pecuniaria alguna por la infracción cometida al no otorgarse las vacaciones; pero en generalidad de los casos no es así, ya que las propias leyes laborales determinan, para los casos de incumplimiento, la posibilidad de resarcir los daños y perjuicios, además de aplicarle al empresario aquellas penas que, dentro de la esfera de administración pública, pueden serle impuestas.

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

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

Las cantidades percibidas por un trabajador, por vacaciones que no disfrutó y le fueron pagadas con independencia de su salario -- normal deben considerarse como una indemnización o compensación -- que se le cubre por no hacer uso de un derecho irrenunciable establecido a su favor por la Constitución de la República y la ley Federal del Trabajo; por tanto, dichas cantidades no pueden ser consignadas como parte del salario para los efectos de calcular las cuotas de seguro obligatorio, juicio 137/70/374/70. (3) Resolución de pleno del Tribunal Fiscal de la Federación de 8 de diciembre de 1970.

6.2.- DISFRUTE.

La Real Academia Española (4) dice que disfrutar es percibir o gozar los productos y utilidades de una cosa, en nuestro caso el trabajador va a percibir y además a gozar de los beneficios que le otorgan sus derechos adquiridos después de haber trabajado durante un año.

Se ha hecho acreedor a vacaciones y a disfrutarlas en la forma que estime prudente y conveniente, de acuerdo a sus recursos económicos. Pero puede darse el caso en que sin haberse hecho acreedor a vacaciones el trabajador disfrute la parte proporcional no se ex tralímite del mínimo legal establecido o sea de seis días, no pudiendo disfrutar parcialmente a cuenta del período vacacional de uno, dos, tres, cuatro o cinco días indistintamente por que no se de la finalidad que persigue el espíritu de nuestra ley, este disfrute parcial corresponde como es lógico suponer aquellos trabajadores que tienen bastante o la suficiente antigüedad que les permite fácilmente obtener a cuenta de vacaciones seis días.

El disfrute de las vacaciones lo puede conceder el patron no en forma unilateral, sino de mutuo consentimiento con el trabajador - durante los seis meses siguientes al cumplimiento del uso de servicios, se confirma éste con la ejecutoria de la cuarta sala del primero de febrero de 1967. A.D. (5) 928/66 Sabas Berlanga Arro R. - (página 518 Ley Federal del Trabajo) Vacaciones.- su disfrute no puede fijarse unilateralmente, si bien es verdad que el derecho a disfrutar de vacaciones se actualiza cuando se realizan los supuestos a que se refiere el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo anterior, 76 de la vigente, el período anual de vacaciones se fijará por las partes en el contrato de trabajo. No basta que un trabajador tenga derecho a disfrutar de vacaciones por haber realizado el supuesto previsto por la ley, para que éste unilateralmente decida gozar de ellas, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades entre el patron y el trabajador, con respecto a la -

fijación del período vacacional, para que el trabajador pueda disfrutar de sus vacaciones ya que por imperativo de la Ley Federal - del Trabajo, sino una de las partes no está conforme con la otra - con referencia a la fijación del período vacacional, no se puede - hacer uso de ese derecho en forma unilateral.

El período dentro del cual deben concederse las vacaciones en - la Argentina es el comprendido entre el 1º de Octubre y 30 de Abril del año subsiguiente; para el supuesto de que el empresario eluda - su obligación de conceder dentro del plazo legal, las vacaciones - que a su personal le pertenezcan, el artículo 12 del decreto ley - 1.740/45 (6) dispone que vencido tal lapso sin haberlas concedido - el trabajador hará uso de ese derecho a partir del 15 de abril, -- sin perjuicio de las penalidades establecidas para los patrones in - fractores, concertables en multas.

Resulta suficiente comunicar al patron que lo hace para evitar - que le impute abandono de trabajo. Si al mismo tiempo avisa a la - autoridad de la aplicación, su actitud es más correcta pero no ne - cesariamente lo debe hacer. Esta disposición se ve forzada por el - fallo judicial que declara; ante la falta de concesión de las vaca - ciones por el empresario, el trabajador queda facultado para tomar - selas por su propia determinación a partir del 15 de abril, Supre - ma Corte de Buenos Aires, sentencia del 30/VI/1959, en Acuerdos y - Sentencias 1959-11, página 1.171. (7).

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

Si se recibe salario en parte fijo y en parte variable todos -- los beneficios deben computarse para retribuir las vacaciones.

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

Para que el descanso personal del trabajador no le signifique un perjuicio económico, sus vacaciones deben ser retribuidas.

La remuneración de las vacaciones, con el fin de que cumpla su objeto debe hacerse inmediatamente antes que el trabajador empiece a gozarlas; se debe cubrir el pago de los días comprendidos entre las fechas que se inician y aquella otra en que se debe volver al trabajo.

Lo que se persigue fundamentalmente consiste en que el trabajador perciba durante las vacaciones lo mismo que si hubiese hecho uso de ellas.

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

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

de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad, el período que les corresponda y la fecha en que las deberán disfrutar.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Código Civil P. E. el D.F.,
28a. Edición
(Art. 2026) página 367
Edit. Porrúa, S.A.
- 2.- Jurisprudencia de la Corte,
Pág. 197, Tesis 208 apéndice 1917-1965
5a. parte.
- 3.- Juicio 137/70/374/70
Resolución del pleno del Tribunal
Fiscal de la Federación
8/XII/70.
- 4.- Diccionario de la Lengua Española
18a. Edición de la R.A.E.
- 5.- Ejecutoria 4a. Sala
1o. Feb./1967,
A.D. 928/66 Sabás Berlanga
Pág. 518 Nueva Ley Federal
del Trabajo
Edit. Porrúa, S.A.
- 6.- Decreto Ley,
1.740/45 Gaceta del Trabajador
T. 25 Pág. 176
Vacaciones no gozadas.
- 7.- Suprema Corte de Buenos Aires,
Sentencia del 30/VI/59,
en acuerdos y sentencias,
159, 11, Pág. 1.171.
- 8.- Nueva Enciclopedia Sopena Tomo II.
- 9.- Código Civil para el D.F.,
28a. Edición (art. 1135)
Pág. 240 Edit. Porrúa, S.A.

10.- Idem. (Art. 1136)
pág. 240.

CONCLUSIONES

- 1.- LAS VACACIONES APARECEN POR PRIMERA VEZ DENTRO DEL CUARTO PERÍODO DE NUESTRA GESTIÓN HISTÓRICA, CON LA LEY DEL 22 DE SEPTIEMBRE DE 1914, DEL SEÑOR GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DE JALISCO Y EL GENERAL -- MANUEL M. DIEGUEZ, AUNQUE FORMA VAGA, DEBIDO A QUE NO LAS PRECISÓ CON EXACTITUD POSTERIORMENTE TENEMOS COMO REFERENCIA LAS LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN DE 1917 QUE SON:

LA LEY DEL ESTADO DE DURANGO DE 1922, LEY MINERA DEL ESTADO DE GUANAJUATO DE 1924, LEY DEL ESTADO DE OAXACA DE 1926, LEY DEL ESTADO DE ZACATECAS DE 1927, Y LEY DEL ESTADO DE HIDALGO DE 1928.

- 2.- LAS VACACIONES SE PRESENTAN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL DANDO CUMPLIMIENTO A LA OBLIGACIÓN QUE NACE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, TENIENDO COMO FINALIDAD -- QUE EL TRABAJADOR SE RECUPERE FÍSICA Y MENTALMENTE DURANTE EL TIEMPO QUE DISFRUTE DE LAS MISMAS, TENDIENTES A FORTALECER A LA FAMILIA.
- 3.- LOS SUJETOS TÍTULARES DE LAS VACACIONES LO SERÁN -- TODOS LOS TRABAJADORES EN GENERAL Y SIN DISTINCIÓN DE NINGUNA NATURALEZA.
- 4.- EL PERÍODO VACACIONAL ES UNA DE LAS MAS IMPORTANTES MANIFESTACIONES DEL PROGRESO SOCIAL, EL CUAL -- VIENE A FORTALECER LOS ELEMENTOS DE LA PRODUCCIÓN, RECONOCIENDO LA LEGÍTIMA AFIRMACIÓN DEL TRATAMIENTO DEL TRABAJADOR COMO PERSONA HUMANA.
- 5.- EN EL ESTADO ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, EL -- DISFRUTE DE LAS VACACIONES, NO SOLAMENTE ES UN DERECHO, SINO UNA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

- 6.- EL PERIÓDO ANUAL DE VACACIONES ES UN DERECHO LABORAL, COMO TAL, IRRENUNCIABLE Y LAS VACACIONES NO DEBEN SER OBJETO DE COMPENSACIÓN, SALVO EN LOS CASOS DE MUERTE- O DESPIDO INJUSTIFICADO DEL TRABAJADOR, QUE OCURRA -- ANTES DE TOMAR DICHO DESCANSO.
- 7.- PARA QUE EL TRABAJADOR TENGA DERECHO AL DESCANSO VACA- CIONAL, ES NECESARIO QUE LABÓRE TODOS LOS DÍAS DEL -- AÑO, EN CASO CONTRARIO, TENDRÁ DERECHO A UNA PARTE -- PROPORCIONAL SEGÚN LOS DÍAS TRABAJADOS.
- 8.- POR NINGÚN MOTIVO DEBE PERMITIRSE LA ACUMULACIÓN DE - PERIÓDOS DE VACACIONES, ASIMISMO EN NINGÚN CASO PODRÁ EL TRABAJADOR, POR SI MISMO FIJAR LA FECHA DE SUS VA- CACIONES, NI TOMAR ÉSTAS POR SU PROPIA INICIATIVA, -- SINO DE COMÚN ACUERDO CON EL PATRÓN.
- 9.- DÚRANTE SUS VACACIONES, LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN SU SALARIO ÍNTEGRO, ASÍ COMO LA PRIMA ADICIONAL A QUE -- TIENE DERECHO, POR ADELANTADO, A FIN DE QUE SE CUMPLA CON EL OBJETIVO QUE PERSIGUE ESTE BENEFICIO.
- 10.- EL CONTRATO COLECTIVO ES EL QUE CELEBRA UN SINDICATO- DE TRABAJADORES CON UN PATRÓN O SINDICATO PATRONAL -- CON EL OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES DE TRABA- JO, SUS ESTÍPULACIONES SON APLICABLES A TODOS LOS TRA- BAJADORES DE LA EMPRESA QUE LO CELEBRA, AUNQUE NO PER- TENEZCA AL SINDICATO, SALVO QUE SE HUBIERE EXCEPTUADO EN EL TEXTO DEL CONTRATO COLECTIVO, SUS PRESTACIONES- CUANDO MENOS SERÁN DEL MÍNIMO LEGAL Y PUEDEN IR MÁS -- ALLÁ.
- 11.- EL CONTRATO LEY ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O- VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y VARIOS PATRONES O SINDICATOS DE PATRONES EN EL QUE SE ESTABLECERÁN LAS- CONDICIONES DE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA RAMA DETER

MINADA DE LA INDUSTRIA Y DECLARADO OBLIGATORIO EN UNA O VARIAS ZONAS O ENTIDADES FEDERATIVAS. SE PUEDE FORMAR AÚN EN CONTRA DE LA MANIFESTACIÓN EXPRESA DE LA VOLUNTAD EN CONTRARIO DE LA MINORÍA DE LOS TRABAJADORES O DE LOS PATRONES DE UNA REGIÓN O INDUSTRIA, OTORGA MEJORES BENEFICIOS QUE LA LEY Y EL CONTRATO COLECTIVO POR TANTO LOS PERÍODOS VACACIONESL PUEDEN IR MÁS ALLA DEL MÍNIMO LEGAL.

12.- DEBE INCLUIRSE EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO UN ARTÍCULO QUE ESTABLEZCA " EN CASO DE FALTAS DE ASISTENCIAS INJUSTIFICADAS DEL TRABAJADOR EL PATRÓN NO PODRÁ DEDUCIRLAS DEL PERÍODO DE VACACIONES, SINO QUE SÓLO TENDRÁ COMO EFECTO AMPLIAR EL PLAZO NECESARIO PARA ADQUIRIR EL DERECHO A ESE BENEFICIO.

13.- POR LO TANTO CONCLUIMOS QUE LAS VACACIONES DEBEN SER AUMENTADAS EN TAL PROPORCIÓN, QUE SEAN LAS SUFICIENTES PARA LOGRAR LOS FINES QUE EL LEGISLADOR SE PROPUSO AL CREAR ESTE INSTITUCIÓN, SIENDO NECESARIO QUE SE AUMENTE EL NÚMERO DE DÍAS QUE ESTABLECE LA LEY, O SEA DE 6 A 8 DÍAS POR EL PRIMER AÑO Y 4 DÍAS POR CADA UNO DE LOS SIGUIENTES, ASÍ COMO EL DE LA PRIMA VACACIONAL, EN CUANDO MENOS EL 40%.

POR CONSIDERAR QUE SÓLO DE ESTA MANERA SE LOGRARÍA EL EQUILIBRIO NECESARIO PARA PROPORCIONAR UN VERDADERO DESCANSO AL TRABAJADOR CUANDO MENOS UNA VEZ AL AÑO.

TABLA VACACIONAL PROPUESTA

Por el 1er. años cumplido	8 días
Por el 2do. años cumplido	12 días
Por el 3er. años cumplido	16 días
Por el 4o. años cumplido	20 días
Por el 5o. años cumplido	20 días
Por el 6o. años cumplido	20 días
Por el 7o. años cumplido	20 días
Por el 8o. años cumplido	20 días
Por el 9o. años cumplido	24 días
Por el 10o. años cumplido	24 días
Por el 11o. años cumplido	24 días
Por el 12o. años cumplido	24 días
Por el 13o. años cumplido	24 días
Por el 14o. años cumplido	30 días
Por el 15o. años cumplido	30 días

etc. etc.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Cabanellas Guillermo
"Compendio de Derecho Laboral, a 1968 Bibliografía Omega"
"El Derecho del Trabajo y sus Contratos".
- 2.- Carpizo Jorge
" La Constitución Mexicana de 1917"
Año 1969 Editorial U.N.A.M.
- 3.- Cavazos Flores Baltazar
" Manual de Aplicación e interpretación de la Nueva Ley -
Federal del Trabajo"
Año 1971 1er. Edición
Editorial Jus, S.A.
- 4.- Castorena J. Jesús
" Manual de Derecho Obrero"
Año 1970 5a. Edición
Editorial Fuentes Impresores, S.A.
- 5.- Cesarino
" La Naturaleza Jurídica de las Vacaciones Anuales retri-
buidas en el Derecho del Trabajo"
T.I.P. 199, Cita 10 Pág. 255
Compendio de Derecho Laboral, Cabarcilas Guillermo.
- 6.- "Codigo Civil para el Distrito Federal"
Año 1971, 28a. Edición
Editorial Porrúa, S.A.
- 7.- " Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Azucarera
de 1972"
- 8.- "Diario Oficial de la Federación"
21 de Abril de 1938, 20 de Diciembre de 1968, 10. de Abril
de 1970.
- 9.- "Diccionario de la Lengua Española"
Año 1956, 18a. Edición
Real Academia Española
- 10.- De la Cueva Mario
" Derecho Mexicano del Trabajo"
Año 1970 Edición 12a.
Editorial Porrúa, S.A.
- 11.- De la Cueva Mario
" Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Año 1972, 1a. Edición
Editorial Porrúa, S.A.
- 12.- De Litala Luigi
" El Contrato de Trabajo"
6o. Edición
Editorial Andrade.

- 13.- "Gaseta de Trabajo"
T. 16, 1957
Suprema Corte Bs. A.S.
- 14.- García Oviedo Carlos
"Derecho Social"
- 15.- "Jurisprudencia de la Corte"
Pág. 197, Tesis 208, Apéndice 1917
Año 1965, 5a. Parte.
- 16.- Kaskel Walter y Herman Derch.
"Derecho del Trabajo"
Traducción de Ernesto Krotoschin.
- 17.- Krotoschin Ernesto
"Tratado Práctico de Derecho de Trabajo"
- 18.- López Aparicio Alfonso
"El Movimiento Obrero en México"
Antecedentes, Desarrollo y Tendencias
Editorial Hera.
- 19.- Méndez Pardave Santiago
"La Prima de Antigüedad en la Ley Federal del Trabajo"
de 1970, 1972.
- 20.- Montenegro Baca
"Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados"
Pág. 436, 437, Tomo I
Lima 1959, Cita 7, Pág. 554 Compendio de Derecho Laboral
Cabarcilas Guillermo.
- 21.- M.L. Montenegro
"La Comepnsación del Trabajo realizado en día de Fiesta"
Revista de Trabajo.
Pág. 267, Madrid 1947
- 22.- "Nueva Enciclopedia Sopena"
Tomo II
- 23.- "Nueva Ley Federal del Trabajo"
Año 1970 2a. Edición
Editorial Andrade.
- 24.- "Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 3 Trásitorio"
Pág. 538, Diario Oficial de la Federación
20 de Diciembre de 1968
- 25.- "Oficio 9-000-393 Exp. 4/304 (3) 70 8/4"
Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social.
- 26.- "Oficio 168/72 Exp. C.T-3"
Congreso del Trabajo
- 27.- "Oficio 25438 Exp. C. 371/39859"
Dirección General del Trabajo y Previsión Social del
Depto. del Distrito Federal. 1972.

- 28.- Sussakid, de Iacerada y Cogadas
"Direito Brasleiro Do Trabalho", pag 203
Vol. I Río de Janeiro 1943
- 29.- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge,
"Nueva Ley Federal dei Trabajo", 1970 Edit. Porrúa, S A.
- 30.- Trueba Urbira Alberto, Nuevo "Derecho del Trabajo", teo-
ría integral 1970. Edit. Porrúa, S. S.A.
- 31.- Victor Russomano Mozart, "La Estabilidad del Trabajador
es la Empresa"
Traducción José Davalos, Edit. Universidad Nacional Au-
tónoma de México 1980.