

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
POSTGRADO



SUGERENCIAS PARA MODIFICAR EL CAPITULO
VACACIONES DEL DERECHO COMUN
DEL TRABAJO

TESIS

PRESENTADA POR:

LIC. ERIDIA AZUCENA TELLEZ GARCES

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER
EL GRADO DE:

MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

MAYO 2003

EATG

SUGERENCIAS PARA MODIFICAR EL CAPITULO
VACACIONES DEL DERECHO COMUN
DEL TRABAJO

TM
K1
FDYCS
2003
.T4

2003



1020148597

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
POSTGRADO



SUGERENCIAS PARA MODIFICAR EL CAPITULO
VACACIONES DEL DERECHO COMUN
DEL TRABAJO

TESIS

PRESENTADA POR:

LIC ERIDIA AZUCENA TELLEZ GARCES

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER
EL GRADO DE:

MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

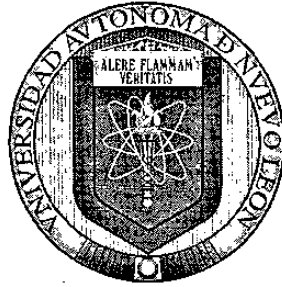
313608 ·

TH
K1
FDYCS
2003
.T4



**FONDO
TESIS**

Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad De Derecho y Criminología
Postgrado



Sugerencias Para Modificar El Capítulo Vacaciones
Del Derecho Común Del Trabajo.

TESIS
Presentada Por:

Lic. Eridia Azucena Téllez Garcés

Como requisito parcial para obtener el Grado de:

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

Índice de contenido.

Índice ii - iv.

Agradecimientos v.

Introducción vii - ix.

Capítulo Primero. 1 - 42.

Evolución histórica de las vacaciones en el Derecho Laboral Mexicano.

- 1.1. Periodo del México Colonial.** (1-2)
- 1.2. Periodo del Movimiento Insurgente de 1810.** (2-3)
- 1.3. Periodo del México Contemporáneo.** (3-42)
 - 1.3.1. La Constitución de 1857. (3-4)
 - 1.3.2. El Código Civil de 1870. (4-5)
 - 1.3.3. El Código de 1884. (5)
 - 1.3.4. La Revolución de 1910. (5-6)
 - 1.3.5. La Constitución de 1917. (6-27)
 - 1.3.5.1. El Artículo 123 Constitucional. (8-27)
 - 1.3.5.1.1. Reformas Constitucionales al Art. 123. (8-14)
 - 1.3.5.1.2. Texto Vigente del Art. 123 Constitucional. (14-27)
 - 1.3.6. Ley Federal del Trabajo De 1931. (27-34)
 - 1.3.7. Ley Federal del Trabajo De 1970. (34-42)

Capítulo Segundo. 43 - 48.

El periodo vacacional.

- 2.1. Origen de las vacaciones.** (43-45)
- 2.2. Naturaleza y características de la relación laboral.** (45-46)
- 2.3. Fundamento y finalidad del periodo vacacional.** (46-48)

Capítulo Tercero. 49 - 70.

La relación laboral como causa generadora del derecho a recibir vacaciones.

- 3.1. La relación de trabajo.** (49-52)
 - 3.1.1. Concepto de relación de trabajo. (49-51)
 - 3.1.2. Naturaleza y características de la relación laboral. (51-52)
- 3.2. El Contrato Individual de Trabajo.** (52-54)
- 3.3. El Contrato Colectivo de Trabajo.** (54-59)
 - 3.3.1. El periodo vacacional de algunos CCT. (56-59)

- 3.3.1.1. CCT celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. (56-58)
- 3.3.1.2. CCT Celebrado entre Teléfonos de México y el Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana. (58-59)
- 3.4. El periodo vacacional de los trabajadores en general.** (59-64)
 - 3.4.1. El trabajo de las mujeres. (60-61)
 - 3.4.2. El trabajo de menores. (62-63)
- 3.5. El periodo vacacional en trabajos especiales.** (64-70)
 - 3.5.1. Trabajadores de los buques. (66-68)
 - 3.5.2. Trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas. (68-70)

Capítulo Cuarto. 71 - 99.

Derecho extranjero.- Las vacaciones en el Derecho Laboral de Argentina, Panamá y en los Convenios Internacionales.

- 4.1. Legislación Argentina.** (71-79)
 - 4.1.1. Requisitos para su goce. (72-73)
 - 4.1.2. Otorgamiento. (73-74)
 - 4.1.3. Remuneración. (74-75)
 - 4.1.4. Omisión a su otorgamiento. (75)
 - 4.1.5. Acumulación. (76)
 - 4.1.6. Comparación con la legislación mexicana. (76-79)
 - 4.1.6.1 Cuadro comparativo de legislaciones. (78-79)
- 4.2. Legislación Panameña.** (80-87)
 - 4.2.1. Remuneración y otorgamiento. (81-84)
 - 4.2.2. Omisión al otorgamiento de vacaciones. (84)
 - 4.2.3. Acumulación. (85)
 - 4.2.4. Comparación con la Legislación Mexicana. (85-87)
 - 4.2.4.1. Cuadro comparativo de legislaciones. (86-87)
- 4.3. Convenios de la OIT ratificados por México.** (88-99)
 - 4.3.1. Convenio Número 52. (88-93)
 - 4.3.2. Convenio Número 54. (93-97)
 - 4.3.3. Convenio Número 172. (97-99)

Capítulo Quinto. 100 - 111.

Factores psicofisiológicos que afectan al trabajo.

- 5.1. El aburrimiento.** (101)
- 5.2. La fatiga.** (102-103)
 - 5.2.1. Diferencias entre fatiga y aburrimiento. (103)
- 5.3. El estrés.** (103-111)
 - 5.3.1. Naturaleza del estrés. (104-106)
 - 5.3.2. Diferencias individuales en la vulnerabilidad al estrés. (106-107)
 - 5.3.3. Causas y efectos del estrés laboral. (108-110)
 - 5.3.4. Soluciones al estrés laboral. (110-111)

Capítulo Sexto. 112 - 118.

Observaciones y comentarios al Capítulo IV del Título Tercero del Derecho Común del Trabajo.

- 6.1. Artículo 76.- Duración de las vacaciones.** (112-114)
 - 6.1.1. Comentarios y propuestas. (113-114)
- 6.2. Artículo 77.- Trabajadores discontinuos y temporales.** (114)
 - 6.2.1. Comentarios y propuestas. (114)
- 6.3. Artículo 78.- Periodo mínimo continuo.** (114-115)
 - 6.3.1. Comentarios y propuestas. (115)
- 6.4. Artículo 79.- Prohibiciones y proporcionalidad de las vacaciones.** (115-117)
 - 6.4.1. Comentarios y propuestas. (116-117)
- 6.5. Artículo 80.- Prima vacacional.** (117)
 - 6.5.1. Comentarios y propuestas. (117)
- 6.6. Artículo 81.- Otorgamiento de vacaciones.** (117-118)
 - 6.6.1. Comentarios y propuestas. (118)

Conclusiones. x - xv.

Bibliografía. xvi - xix.

Agradecimientos.

Principal y esencialmente a Dios, por todas las bendiciones tan hermosas que he recibido en mi vida, la más importante, el amor y presencia de mi familia, que a pesar de atravesar por momentos duros y amargos, nos ha permitido permanecer unidos.

A mi familia, mis amados padres Lupita y Ramón quienes son mi mayor felicidad, gracias por la enorme dicha de estar conmigo en todo momento brindándome su apoyo, su amor, gracias por guiar mi camino, por sus sabios consejos, por la fé que han tenido en mi, por todos los sacrificios que con gusto padecieron para hacer de mi una persona de bien, por cimentarme valores que me han hecho conducir mi vida con rectitud, muchas gracias por permitirme ser su hija, no existen palabras suficientes para expresarles lo importante que son para mi, ni para decirles el gran orgullo que siento de ser su hija.

A mis hermanos Ramón y Lupita, gracias por su cariño, por todo los momentos que hemos compartido y por haberme dado uno de los regalos más valiosos que he podido tener, mis sobrinitos Ramón, Willie, Andrés, Helker y Camila, quienes han llenado mi vida de felicidad y a quienes amo profundamente.

Introducción.

El fin teleológico de las vacaciones es el proporcionarle al trabajador que ha cumplido más de un año de servicios, un descanso más o menos prolongado, que le permita recuperar las fuerzas desgastadas por la actividad, tanto física como mental, que ha llevado al cabo en su rutina laboral diaria, durante ese lapso.

La Ley Federal del Trabajo, que es la Ley Reglamentaria del apartado A. del artículo 123 Constitucional, dedica un capítulo íntegro a la regulación de este derecho, estableciéndolo como un derecho de los trabajadores que han cumplido más de un año prestando sus servicios; y correlativamente también, como la obligación del patrón de concederlas a los empleados que se encuentren en tal supuesto. Las vacaciones se establecen en el Capítulo Cuarto del Título Segundo de la Ley Federal del Trabajo (denominado igualmente como Derecho Común del Trabajo), comprende de los artículos 76 al 81, que mencionan de manera muy general, aspectos relativos a su otorgamiento, límites y características del derecho.

Ahora bien, si bien es cierto que la Ley concede a los trabajadores el derecho a disfrutar de vacaciones, también es cierto que su reglamentación actual presenta escollos que son imprescindibles corregir, pues de continuar tal y como están hasta ahora, no se podrá lograr optimizar su función. Debemos recordar que la Ley no puede ni debe ser inmutable, ésta debe estar en constante movimiento y en adecuación a los factores que le dan vida; de manera que al cambiar éstos, es inminente que la Ley evolucione y se ajuste a las nuevas circunstancias imperantes en la realidad, asimismo evolucionar en función a las imperfecciones que se vayan denotando en el transcurso del tiempo y que no fueron previstas o contempladas al momento de legislar.

La primera Ley Federal del Trabajo que data del año de 1931 ya concedía el derecho a los trabajadores a gozar de un periodo anual de vacaciones, pero su mención en el texto de la Ley, no ahondaba mucho en contenido, solamente implicaba su reconocimiento o concesión, era un derecho abstracto, sin tantas reglas en su otorgamiento y así había permanecido durante años, hasta que se le dedicó un capítulo ex profeso el cual tiene vigencia hasta hoy en día.

En este trabajo proponemos modificar el Capítulo Vacaciones el Capítulo IV del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual estudiaremos de manera analítica el contenido de dicho capítulo tal y como hasta la fecha se regula en la Ley, con el fin de detectar la presencia de deficiencias que puedan ser subsanadas mediante una redacción más explícita y completa que satisfaga la necesidad de optimizar su función. Dicho en otras palabras, consideramos prudente una reestructuración en la regulación de este derecho, una redacción que procure proveer de mejor manera una correcta interpretación, que perfeccione o complemente el contenido de los artículos del capítulo en cuestión.

Comenzaremos nuestro trabajo refiriendo los antecedentes legislativos nacionales en materia de vacaciones, para conocer la evolución que ha tenido este derecho con el devenir de los años, nuestro marco de referencia iniciará en los tiempos de la Colonia hasta nuestros días. Conoceremos las disposiciones que en aquellas épocas imperaban, el momento y la manera en que hizo su asomo al mundo jurídico el derecho a vacaciones en nuestro marco jurídico nacional.

Posteriormente hablaremos sobre cuestiones peculiares de este derecho obrero, conoceremos sus alcances, la finalidad que persigue, así como el por qué de su existencia y su fundamento como derecho de los trabajadores por la prestación de sus servicios.

Hablaremos de la relación de trabajo como causa generadora del derecho a percibir vacaciones, pues sabemos que éste derecho se consigna para todo tipo de trabajadores, por tanto analizaremos de forma general qué es la relación de trabajo y los temas relativos del Derecho Común y del Derecho Colectivo del Trabajo.

Consideramos importante en nuestra tarea, invocar algunos ordenamientos legales en el contexto laboral extranjero, tal es el caso de las legislaciones laborales de Argentina y Panamá, así como los Convenios Internacionales celebrados por la Organización Internacional del Trabajo que han sido ratificados por México, para conocer el tratamiento que se da al descanso anual y compararlos con nuestra legislación con el propósito de encontrar datos que nos puedan servir para aportar innovaciones a nuestra legislación.

Uno de los puntos que más nos interesa modificar del Capítulo Vacaciones, es el incremento del número de días del periodo que se contempla en la actualidad, pues consideramos que es indiscutiblemente insuficiente para lograr los fines que se proponen, recordemos que la Ley ha conservado ese mismo margen de vacaciones por más de 70 años, situación que hoy en día es insostenible atendiendo a que las circunstancias que imperaban en ese entonces, no son de ninguna manera, las mismas de hoy en día. El ritmo de vida de las ciudades genera diversos factores que provocan en el individuo graves casos estrés que merman su potencial y se ven reflejados en todos los ámbitos de su vida tanto familiar, como social y sobretodo profesional, destaco estos factores habida cuenta de que están directamente relacionados con la producción, factor decisivo del mundo competitivo que nos rodea, por lo que se hace imperiosa la necesidad de incrementar el periodo vacacional. Se ha comprobado que una medida para contrarrestar el estrés son los descansos en sus diversas modalidades como pueden ser los descansos durante la jornada de trabajo y las vacaciones. Por esta razón incluiremos un Capítulo destinado

al tratamiento del estrés, para demostrar la importancia del impacto que tiene en el trabajo, conocer qué lo origina, los efectos que produce, así como las alternativas para disminuirlo.

Finalmente, tomando en cuenta la información recabada, concluiremos analizando al Capítulo Vacaciones del Derecho Común del Trabajo vigente, comentando su contenido, marcando sus deficiencias, buscando corregirlas complementando su redacción.

Capítulo I.

Evolución histórica de las vacaciones en el Derecho Laboral Mexicano.

Podemos decir que el Derecho Del Trabajo, entendido ya como un derecho social, hizo gala de aparición hasta la Constitución de 1917. Sin embargo, no podemos negar que haya existido anteriormente la inquietud de reglamentar cuestiones laborales. En efecto, es interesante saber que durante el curso de la historia de México, se presentaron innumerables datos que lo demuestran y que son indiscutiblemente necesarios conocer para el tema que nos ocupa. Por ello esbozaremos de manera sucinta el desarrollo de la historia del Derecho Laboral Mexicano.

1.1. Periodo del México Colonial.

Durante esa época se expidieron algunos ordenamientos legales motivados por el espíritu humanista y por el cristianismo, encaminados primordialmente a la protección de los indios de América y a evitar su explotación. Las Leyes Indias como comúnmente se les ha conocido, son una compilación de cuatro tomos de ordenamientos que surgieron entre los años de 1561 a 1769. En ellas se evidencia claramente la bondadosa intención de procurar asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Se hacía mención de aspectos que hoy en día, nuestra Ley laboral vigente estatuye como derechos inalienables de los trabajadores, y nos referimos a aquellos relativos a la limitación de la jornada de trabajo; la jornada de trabajo de ocho

horas; los descansos semanales; el pago del séptimo día; la fijación del salario mínimo; la protección de la mujer trabajadora encinta y de niños; la protección de los trabajadores en labores insalubres y peligrosas; el principio procesal de “verdad sabida” que operaba a favor de los indios; el principio de casas higiénicas; la atención médica y obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

Sin embargo, aun y cuando las Leyes Indias contemplaban la idea de mejorar las condiciones de trabajo de los indios, sus disposiciones no se referían a igualar los derechos entre el indio y el amo. Por otra parte, durante la colonia existieron gremios cuyas actividades se regían por las Ordenanzas de Gremios, que llegaron a hacer mención de la libertad de trabajo.

1.2. Periodo del Movimiento Insurgente de 1810.

El Decreto Constitucional de Apatzingán de 1813, realizado por el Congreso de Anáhuac mencionaba en el artículo 38 que *“ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública.”*¹ Este precepto es una clara evidencia de que la libertad del trabajo comenzaba a ser considerada ya con más seriedad por nuestra legislación.

José María Morelos y Pavón movido por la enorme clemencia hacia la situación en que se veían los trabajadores de ese entonces, expresó tangiblemente su preocupación al redactar en los “Sentimientos de la Nación” un párrafo en el que expresaba lo siguiente: *“... como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se*

¹ Op. Cit. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, p. 42.

aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto.”²

Aunque durante este periodo se hayan producido diversas inquietudes en materia laboral, la historia no precisa avances significativos debido en gran medida al liberalismo imperante de esa época y al abstencionismo del Estado.

1.3. Periodo del México Contemporáneo.

Este periodo abarca desde la Constitución de 1857 hasta nuestros días, durante ese lapso se presenciaron diversos momentos significativos que mencionaremos a continuación.

1.3.1. La Constitución de 1857.

Tiempo después de la derrota de Santa Ana, entre 1856 y 1857, se convocó al pueblo mexicano a que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, a raíz de esto surgió la Constitución de 1857. Esta Constitución consagró en su texto principios liberales que han prevalecido hasta nuestros días, en especial la libertad de trabajo; nacieron los artículos 4º, 5º y 9º relativos a las libertades de profesión, industria, trabajo y asociación.

La Ley de 1857 a semejanza de los ordenamientos de la Colonia, fijó la duración de la jornada de trabajo que duraba desde la salida hasta la puesta del sol; hizo innovaciones al establecer dos horas de descanso, incorporando el descanso dominical y los días feriados; enfatizó la libertad del trabajo; indicó el pago de salario en moneda; asentó como obligación patronal, el entregar útiles

² Íbidem. p. 40.

de labranza a los peones además de considerar sanciones a quienes infringieran sus disposiciones.

Más tarde, en el régimen del emperador Maximiliano, quien simpatizaba con la idea de que el progreso de las naciones no podía fincarse en la explotación del hombre, se dictaron ordenamientos sociales encaminados a proteger a los trabajadores. El 10 de Abril de 1965 surgió el Estatuto Provisional del Imperio, el cual dentro del capítulo referido a las Garantías Individuales, se prohibían los trabajos gratuitos y forzados, estableciendo que la prestación de servicios podía efectuarse solamente de manera temporal, se estableció también que los padres o tutores debían autorizar el trabajo que prestaran sus menores hijos.

Posteriormente en e mismo año, el 1º de Noviembre se expidió la Ley del Trabajo del Imperio la cual consideró que los campesinos podían separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaban sus servicios; la jornada de trabajo de sol a sol, introduciendo espacios intermedios de reposo; descanso semanal; el pago del salario en efectivo; reglamentación de las deudas de los campesinos; libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo; supresión de las cárceles privadas y los castigos corporales; escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias; inspección del trabajo y sanciones pecuniarias por la violación a estas disposiciones.

Nótese cómo comienza a manifestarse continuamente la intención o preocupación de proporcionar al trabajador un descanso por la actividad que desempeña semanalmente.

1.3.2. El Código Civil de 1870.

Posteriormente en un esfuerzo por dignificar al trabajo, nació en 1870 el

Código Civil que reguló al contrato de trabajo considerándolo como un pacto o contrato y no como alquiler de servicios humanos, argumentando, con toda razón, que al hombre no se le debía considerar ni tratar como cosa.

1.3.3. El Código de 1884.

Este cuerpo legal no presentó avance alguno debido en gran medida a la represión del régimen porfirista, consecuentemente, lo poco que se había logrado para beneficiar al trabajador, tendía a desaparecer.

1.3.4. La Revolución de 1910.

Este movimiento tuvo como principal objetivo el combatir la reelección de Díaz al poder, aunque no se registraron hazañas significativas en relación a los derechos de los obreros por parte de Madero, Villa ni Zapata; empero comenzaron a surgir algunas Leyes sobre materia del Trabajo.

En efecto, a partir de 1910, arranca una etapa generadora de leyes laborales, como sucedió en los Estados de Veracruz, Yucatán y Coahuila, en donde surgieron algunas leyes y proyectos de leyes que regularon cuestiones laborales. De igual manera, en la Federación aparecieron algunos proyectos, de los cuales, tal vez el más sobresaliente de ellos fué el de Zubarán en 1915.

El primer antecedente en torno a las vacaciones para los trabajadores, lo encontramos en la Ley del 22 de Septiembre de 1914, del señor Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco, Manuel M. Diéguez, quien expidió un Decreto en el que se hacía referencia a la jornada de trabajo, al descanso semanal obligatorio y por primera vez, se hacía la consideración a las

vacaciones. Es precisamente este decreto el que constituye el antecedente más asequible de las vacaciones en el sistema jurídico mexicano.

1.3.5. La Constitución de 1917.

Es a partir de la expedición de esta Constitución, que inicia formalmente la legislación del trabajo en México. Los Legisladores de la Asamblea Constituyente, motivados por las obras sociales de Europa, plasmaron en la Carta Magna preceptos proteccionistas de los trabajadores, esta Constitución tiene el innegable atributo de ser precursora en la historia del México y del mundo, en establecer en su texto la Declaración de Derechos Sociales, elevándolos por consecuentemente a categoría constitucional.

El tratamiento de las condiciones del trabajador obedecía a la anhelada idea de considerársele como persona, el Maestro Mario De la Cueva expresa de mejor manera lo que se esperaba del Derecho del Trabajo: *“...el derecho ya no sería tan sólo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.”*³

Reconocidos en la Constitución los derechos de los trabajadores, se estableció que tanto el Congreso de la Unión como las Legislaturas de los Estados, debían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región. Aun y cuando las Legislaturas Estatales regularan cuestiones laborales, esto simbolizaba sin lugar a dudas, un enorme avance en lo que al Derecho Laboral concierne, los Estados que mayor importancia tuvieron en la creación de Derecho del Trabajo fueron Jalisco y Veracruz.

³ Íbidem. pag. 42.

Ahora bien, sobre las vacaciones que es el tema que nos interesa, encontramos que después de la Ley de Jalisco de 1914, ninguna Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional había hecho mención a cerca de las vacaciones sino hasta la Ley de Durango del 14 de Octubre de 1922, en cuyo artículo 27 fracción IX, obligaba expresamente al patrón a conceder 15 días de vacaciones a sus trabajadores con goce de sueldo, con la condición de que tuvieran un año de servicio.

Más tarde, la Ley Minera del Estado de Guanajuato de 1924, contempló una semana de vacaciones para el trabajador que tuviera un año de servicio, aunque sujeta a 2 condiciones: la primera de ellas, que hubiere observado buena conducta; y la segunda, a que no hubiere faltado a su trabajo. Se estableció la posibilidad de incrementar el periodo vacacional a la postre a quince días.

Otro registro sobre vacaciones lo encontramos en la Ley del Estado de Oaxaca, que obligaba al patrón a otorgar 15 días de vacaciones con goce de sueldo a los trabajadores que tuvieran un año de servicios.

En 1927 en el Estado de Zacatecas se expidió otra Ley, en la que se obligaba al patrón a otorgar descanso de vacaciones con goce de sueldo a sus trabajadores que tuvieran un año de servicio.

En el siguiente año, pero en el Estado de Hidalgo ubicamos otra Ley Reglamentaria que otorgaba 15 días por concepto de vacaciones, a favor de los trabajadores que tuvieran un año de servicios.

Ante la abundancia de cuerpos legales estatales en materia de trabajo, las perturbaciones políticas y económicas, las constantes controversias entre el capital y la fuerza de trabajo y la imposibilidad de las Entidades Federativas de resolver estos problemas, en 1929 se manifiesta la imperiosa necesidad de

unificar la legislación laboral de toda la República. Por tal motivo tuvieron que ser modificados los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, con el objeto de que correspondiera únicamente al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia del trabajo, trayendo como consecuencia lógica, la derogación de toda legislación laboral realizada por las Legislaturas Locales de los Estados, así como la marcación de competencias en la aplicación de la Ley, entre Autoridades Federales y Locales, tendientes a lograr tramitar los conflictos obrero-patronales en forma mas factible y así obtener la estabilidad económica de México.

1.3.5.1. El artículo 123 Constitucional.

Hemos dicho que el Derecho del Trabajo entendido ya como un derecho de clase, nació con la Constitución de Querétaro del 5 de Febrero de 1917. Surgió como respuesta al anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida, uno de los innegables objetivos de la Revolución de 1910.

La Asamblea Constituyente de 1917, instigada por obras sociales de Europa, plasmó en la Constitución preceptos tendientes a proteger a los trabajadores. Nuestra Constitución protegió al trabajador, prohibiendo abusos que lo agotaran físicamente o que le impidieran una remuneración justa. En su artículo 123 se plantearon y enumeraron las bases según las cuales debía regirse el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos. De igual manera se facultada al Congreso de la Unión y a la Legislaturas de los Estados, la expedición de leyes sobre el trabajo y fundamentos necesarios para cada región.

1.3.5.1.1. Reformas constitucionales al artículo 123.

El artículo 123 Constitucional desde su origen hasta nuestros días, ha sido objeto de 21 reformas, mismas que consideramos pertinente conocer, por

lo que de manera concreta, las mencionaremos en un listado cronológico, remarcando su contenido.

1. Publicada el 6 de Septiembre de 1929, modificaba el preámbulo de dicho artículo, así como su fracción XXIX. Se planteaba que el **Congreso de la Unión**, sin contravenir las bases que establecía el artículo, debería **expedir la Leyes sobre el trabajo**, las cuales regirían entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, **de una manera general sobre todo el contrato de trabajo**.

2. Publicada el 4 de Noviembre de 1933, se reformó la fracción IX. Se planteaba la **fijación del salario mínimo** y de la **participación en las utilidades**, se haría **por Comisiones Especiales**, formadas en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se establecería en cada Estado.

3. Publicada el 31 de Diciembre de 1938. Reforma a la fracción XVIII Planteaba que las **huelgas** serían **lícitas** cuando tuvieran por **objeto** conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, organizando los derechos del trabajo con los del capital.

4. Publicada el 18 de Noviembre de 1942, adición de la fracción XXXI al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que indicaba que la **aplicación de las Leyes del trabajo** corresponderían a las autoridades de los Estados, en su respectivas jurisdicciones, haciendo **competencia exclusiva de las autoridades federales** los asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal.

5. Publicada el 5 de Diciembre de 1960. Se creó el apartado B. con XIV fracciones y las XXXI fracciones que ya existían, pasaron a integrar el apartado A. La reforma fué para dar mejores **prestaciones a los trabajadores al servicio del Estado.**

6. Publicada el 27 de Noviembre de 1961, se reformaba el párrafo segundo de la fracción IV del inciso B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consideraba conveniente agregar al texto las palabras que expresaran con exactitud **el espíritu del poder constituyente.**

7. Publicada el 21 de Noviembre de 1962, se reformaba el párrafo segundo de la fracción IV del inciso b) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se planteó que los **salarios** serian fijados en los presupuestos respectivos, sin que su **cuantía** pudiera ser disminuida durante su vigencia. En ningún caso los salarios podrían ser inferiores al mínimo, para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

8. Publicada el 14 de Febrero de 1972, consistió en reformar la fracción XII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para expedir una ley para la **creación de un organismo** integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patronos, **que administraran los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.** En esa Ley se expondrían los procedimientos, conforme a los cuales los trabajadores podrían adquirir en propiedad, habitaciones decorosas.

9. Publicada el 10 de Noviembre de 1972, se reformó el inciso f) de la fracción XI del apartado B., y se adiciona el párrafo segundo la fracción XIII del mismo apartado del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer el **derecho** de los trabajadores **a Casa**

Habitación en propiedad, cualquiera que fuera su número o la ubicación de la empresa.

10. Publicada el 8 de Octubre de 1974, reformándose el apartado B. Esta reforma tuvo por objeto **erigir en Estados de la Federación, los antiguos Territorios de Baja California Sur y Quintana Roo**, además de considerar preciso la reforma de todos los artículos de la Constitución que aludían a ese régimen.

11. Publicada el 31 de Diciembre de 1974, se reformó al apartado A, en sus fracciones II, V, XI, XV, XXV, y XXIX del artículo 123, con objeto de reconocer la participación femenina, para así, dar a los hombres y a las mujeres de México la **igualdad cabal de derechos, deberes y oportunidades** en los múltiples aspectos de la vida nacional. Asimismo se reformó la fracción I inciso c) y la fracción VIII del apartado B.

12. Publicada el 6 de Febrero de 1975, mediante ella se adicionó la fracción XXXI del artículo 123 apartado A, elevando a rango de **garantía social, el derecho** de la clase obrera, para obtener su **capacitación o adiestramiento** en el trabajo.

13. Publicada el 9 de Enero de 1978, se adicionó la fracción XII y se reformó la fracción XIII del apartado A., planteaba que las **empresas**, de cualquier actividad, estarían **obligadas a proporcionar** a sus trabajadores **capacitación o adiestramiento** para el trabajo.

14. Publicada el 9 de Enero de 1978, reformando la fracción XXXI, del apartado A. del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para **extender la competencia exclusiva de las autoridades federales** en la aplicación de las Leyes de trabajo, a los asuntos relativos a varias ramas industriales, cuya naturaleza e importancia económica superaban

el ámbito propio de las Entidades Federativas, y adecuar la enunciación que actualmente contiene la fracción XXXI del apartado A del artículo.

15. Publicada el 19 de Diciembre de 1978, en la que se adicionaba un párrafo inicial al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, planteando que toda persona tenía **derecho al trabajo digno y socialmente útil**; y que para tal efecto, se **promovería la creación de empleos y la organización social para el trabajo**, conforme a la Ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases que se establecen en este artículo, expediría las Leyes sobre el Trabajo.

16. Publicada el 17 de Noviembre de 1982, se adiciona al artículo 123, **apartado B.** de la Constitución, la fracción XIII bis, que planteaba que las **instituciones referidas en el párrafo quinto del artículo 28, regirían las relaciones laborales con sus trabajadores**, por lo dispuesto en ese apartado.

17. Publicada el 23 de Diciembre de 1986, reformó la fracción VI del Apartado A. del artículo 123, para que los **salarios mínimos** fueran **generales o profesionales**. Los primeros regirían en las áreas geográficas determinadas; los segundos se aplicarían en las ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

18. Publicada el 27 de Junio de 1990, modificando y adicionando el inciso a) de la XXXI del apartado A del artículo 123, además de reformar la fracción XIII-BIS del apartado B. del mismo artículo, se establece que las Entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del **Sistema Bancario Mexicano**, se regirán por las relaciones laborales con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

19. Publicada el 20 de Agosto de 1993, se reforma la fracción XIII bis del Apartado B. del artículo 123 de la Constitución, planteando que el Banco

Central y las Entidades de la Administración Pública Federal, que formen parte del **Sistema Bancario Mexicano**, regirían las **relaciones laborales** con sus trabajadores, por lo dispuesto en el presente apartado.

20. Publicada el 31 de Diciembre de 1994, se reforman adicionan y derogan diversos artículos de la Constitución, se propone el fortalecimiento del Poder Judicial y modificaciones a la organización interna, al funcionamiento y a las competencias de las instituciones encargadas de la seguridad y la procuración de justicia, fortaleciendo, para ello, la Constitución y la normatividad como sustento básico para una convivencia segura, ordenada y tranquila.

21. Publicada el 8 de Marzo de 1999, se reforma el 123 Constitucional en su primer párrafo y se adiciona un tercer párrafo a la fracción XIII del Apartado B, para flexibilizar los requisitos establecidos para obtener una orden de aprehensión; que en el libramiento de un auto de formal prisión se acredite la plena existencia de los elementos objetivos del tipo penal, la probable existencia de los demás elementos del delito de que se trate, así como la probable responsabilidad del indiciado; crear una nueva figura jurídica para la aplicación, en favor del estado, de los bienes que sean instrumentos, objeto o producto de aquellos delitos que la sociedad considera como graves, incluidos los de la delincuencia organizada y, establecer un marco constitucional que permitiría, por una parte, cumplir con el objeto de los sistemas de carrera de las instituciones de seguridad pública y, por la otra, contar con los mecanismos necesarios para remover libremente a aquellos servidores públicos que no cumplan con los requisitos de permanencia que las leyes vigentes, en el momento de la remoción, señalen para permanecer en el cargo.

De todas estas reformas, las que nos parecen más destacadas, de acuerdo al tema de este trabajo, son la primera, pues debido a ella, nació el Ley Federal del Trabajo de 1931, primera Ley laboral federal que consignó en uno

de sus numerales, el derecho a vacaciones; y la décimo primera, que estableció la igualdad de derecho del hombre y la mujer.

1.3.5.1.2. Texto vigente del artículo 123 Constitucional.

El Derecho Laboral Mexicano, es un mínimo de derechos sociales para el trabajador tendientes a su dignificación y protección. El artículo 123 de la Constitución, es una norma que protege al trabajo como actividad y al trabajador como persona humana.

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empelados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo;

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas; el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestión; gozarán forzosamente de un descanso de seis

semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen;

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad;

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos;

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridos con

motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de la máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo y trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, y se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) *Las que constituyen renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.*

h) *Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;*

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

- 1. Textil;*
- 2. Eléctrica;*
- 3. Cinematográfica;*
- 4. Hulera;*
- 5. Azucarera;*
- 6. Minera;*

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho a siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;

IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;

VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de Ley;

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y que signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo.

En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos a favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por esos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en

las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria;

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII. Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

XIII bis. El Banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.”

En el apartado A. de este artículo (que es fundamental en el tema que nos ocupa), no se hace mención alguna en torno a las vacaciones; no siendo así en el apartado B. que establece en la fracción III con toda precisión, que los trabajadores de los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal, gozarán de un periodo anual de vacaciones que no podrá ser menor a 20 días.

Inclusive, este apartado va más allá en la concesión de vacaciones, en el inciso e) de la fracción XI, expresa que se establecerán centros de vacaciones para beneficio de los trabajadores.

No podemos decir que sea inconstitucional el derecho a vacaciones que concede y reglamenta la Ley Federal del Trabajo, por el simple hecho de que en el texto del apartado A. del artículo 123 no las refiera. La Ley Federal del Trabajo, es una Ley Reglamentaria que ha surgido debido a la facultad asignada al Poder Legislativo Federal, para la elaboración de leyes en materia del trabajo.

1.3.6. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Esta Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado A., fué la primer Ley laboral que rigió a nivel federal, en virtud de las reformas a los artículos 73 fracción X y 123 Constitucionales, que se realizaron por Decreto de 31 de Agosto de 1929, que fueron aprobadas el 22 de Agosto de 1929, publicado en el Diario Oficial de la Federación de 6 de Septiembre de 1929.

Con anterioridad a esta Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, destaca un proyecto redactado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñáritu, conocido como el Proyecto Portes Gil, mediante el cual se modificaron las posturas conocidas anteriormente en relación a las vacaciones, establecidas en las diversas Leyes Reglamentarias del artículo 123 Constitucional expedidas por las Legislaturas de los Estados. El Maestro Mario De la Cueva ha dicho que *“La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.”*⁴ Podría decirse que éste es el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo, que en materia de vacaciones y siguiendo las pautas de las leyes de

⁴ Ob. Cit. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, p. 53.

los Estados, adoptó el sistema proporcional conforme a la antigüedad en el trabajo de los trabajadores.

Previo a los proyectos que hace mención el maestro Mario De la Cueva, existieron leyes en materia laboral de aplicación local, en varios Estados de la República, como la del Estado de México de 1904; Nuevo León de 1906; Jalisco de 1914; Aguascalientes de 1914; Veracruz, Yucatán e Hidalgo de 1915; Coahuila y Zacatecas de 1916; otra más del Estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918, donde el Congreso Local expidió su Ley del Trabajo que tuvo el mérito de ser la primera en el país y haber servido de fundamento a ésta; Durango de 1922; y Tamaulipas de 1925, que estuvieron aplicándose en la solución de conflictos laborales, en su respectivo ámbito espacial de validez.

En el mes de Julio de 1929, el Licenciado Emilio Portes Gil en el periodo que fungió como Presidente Provisional de la República, sometió a la consideración del Congreso de la Unión el primer Proyecto de Código Federal del Trabajo, que fué duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso. Respecto a esta iniciativa el Maestro Néstor De Buen Lozano comenta lo siguiente: *“La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.”*⁵

Dos años después de que se había rechazado este primer proyecto, la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, elaboró un nuevo proyecto que fué enviado al Congreso el 12 de Marzo de 1931.

Después de un número importante de modificaciones, la Ley fué promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de Agosto de 1931. La Ley Federal del Trabajo en cuestión, se elaboró catorce años después de

⁵ Ob. Cit. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, p. 370.

haberse consagrado el derecho del trabajo en el artículo 123 de la Constitución de 1917, y en su artículo 14 transitorio declaró derogadas todas las Leyes y Decretos en materia del trabajo expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, concretándose fehacientemente la vigencia de esta Ley.

Esta Ley entró en vigor aunque no con todos los alcances a favor de la clase trabajadores, pero dentro de su estructura, específicamente en el Título Segundo, titulado Del Contrato de Trabajo; Capítulo III, denominado De Las Horas De Trabajo Y De Los Descansos Legales, destaca de manera muy especial el artículo 82, que a la letra dice:

“Artículo 82. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones que se fijarán por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables; este periodo se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. En caso de faltas de asistencia injustificada del trabajador, el patrón podrá deducirlas del periodo de vacaciones

Los trabajadores menores de 16 años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones de doce días laborables.

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

Los patronos entregarán a sus trabajadores una constancia que contendrá la antigüedad de éstos y de acuerdo a ella, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlas.”⁶

⁶ Op. Cit. Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, 62ª edición, México 1969 p. 46.

Conforme al contenido del artículo transcrito, se disponía con absoluta claridad, que el derecho a vacaciones se otorgaba a los trabajadores que tuvieran más de un año de servicios, asentándose en la parte final del primer párrafo, que en caso de que el trabajador tuviere faltas injustificadas, el patrón podía deducirlas de su periodo de vacaciones. La deducción a que se hace referencia era en cuanto a la duración de las vacaciones, pues la Ley no mencionaba que las vacaciones fueran remuneradas.

Dentro de esa misma disposición se consideró el periodo de vacaciones para los trabajadores menores de dieciséis años, que era de doce días laborables. La disposición no hace mención siquiera al supuesto de faltas injustificadas al trabajo.

El precepto legal en comento, constituye el antecedente legislativo más relevante e inmediato de las vacaciones, en otras palabras, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 fué en donde este derecho se estableció ya como general para todos los trabajadores.

El otorgamiento del derecho a gozar de vacaciones dependía de que el trabajador hubiese prestado sus servicios con eficacia y asiduidad durante más de un año, solamente al cumplirse dicho término se estaba en aptitud de merecerlo.

Durante la vigencia de esta Ley, la Suprema Corte de Justicia de la Nación implementó dos criterios contradictorios en torno a la época de generación del derecho a vacaciones. Uno de ellos establecía que el derecho a vacaciones sólo se otorgaba cuando el trabajador había cumplido más de un año en su empleo, por consiguiente, si una persona dejaba de trabajar antes del cumplimiento de dicho plazo, no podía exigir su pago, pues no se había cubierto la condición. El segundo criterio permitía la posibilidad de pagar al trabajador que se encontrara en esa situación, la proporcionalidad de las vacaciones. En

seguida transcribiremos dos tesis jurisprudenciales de cada uno de estos criterios respectivamente:

“Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Época.

Localización

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Parte: IX, Quinta Parte.

Tesis:

Página: 170.

Rubro

VACACIONES, DERECHO A LAS.

Texto

El derecho a disfrutar de vacaciones se configura, para los trabajadores, cuando hayan prestado servicios por más de un año. Por tanto, si los actores afirman en su demanda que venían laborando con seis meses de anterioridad, es indudable que no tienen derecho al pago de vacaciones.

Precedentes

Amparo directo 4634/57. Teodoro Cervantes. 10 de marzo de 1958. 5 votos. Ponente: Luis Díaz Infante.”⁷

“Instancia: Cuarta Sala. Época: Sexta Época.

Localización

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Parte: XLIX, Quinta Parte.

Tesis:

Página: 75.

⁷ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

Rubro

VACACIONES.

Texto

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que establece el derecho para los trabajadores al disfrute de vacaciones, lo estipula para aquellos que tengan más de un año de servicios, siendo por tanto necesario que haya transcurrido tal lapso para que se consolide el derecho de referencia.

Precedentes

Amparo directo 2840/59. Concepción Urrutia Granados. 5 de julio de 1961. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.”⁸

“Instancia: Cuarta Sala. **Época:** Quinta Época.

Localización

Instancia: Cuarta Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Parte: CXVI.

Tesis:

Página: 605.

Rubro

VACACIONES.

Texto

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, que impone a los patronos la obligación de conceder a los trabajadores un período anual de vacaciones, persigue el fin de que estos últimos pueden reparar sus energías perdidas en el período en que laboran, de manera que si el contrato termina antes de que hubieran disfrutado de ellas, los trabajadores tiene derecho al pago proporcional que corresponda al tiempo de prestación del servicio, a fin de que puedan disfrutar del descanso correspondiente.

⁸ *Ibidem.*

Precedentes

Amparo Directo en Materia de Trabajo 4999/52. Jurado Gallardo José. 22 de junio de 1953. Unanimidad de cinco votos.”⁹

“Instancia: Cuarta Sala **Época:** Quinta Época

Localización

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte: CXXXII

Tesis:

Página: 324

Rubro

VACACIONES, OBJETO DE LAS.

Texto

Resulta inconcuso que las cláusulas de los contratos no deben ser aplicadas literalmente, sino que en su interpretación debe estar relacionada con las demás normas del propio contrato e inspiradas en el objeto para el cual han sido implantadas; por lo consiguiente, si una cláusula contractual establece que los trabajadores al servicio de una empresa tienen derecho al pago de vacaciones cuando laboran un determinado número de días dentro del año, una correcta interpretación de dicha norma contractual debe conducirnos a la afirmación de que la misma debe aplicarse imperando la proporcionalidad en razón al mismo tiempo trabajado; es decir, que las vacaciones, deben calcularse proporcionalmente, ya que tienen como objeto el que los obreros reparen las energías perdidas durante el trabajo; de no aplicarse este criterio, se llegaría al absurdo de que si determinado trabajador hubiera laborado un día menos del término señalado, por este solo hecho la empresa no tendría la obligación de cubrirle el importe de las vacaciones.

⁹ *Ibidem.*

Precedentes

Amparo directo 3475/56. Petróleos Mexicanos. 7 de junio de 1957. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Agapito Pozo.”¹⁰

1.3.7. Ley Federal Del Trabajo de 1970.

El 1º de Mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, que derogó a la Ley Federal del Trabajo de 1931. La exposición de motivos de esta nueva legislación laboral contiene varias ideas que consideramos necesarias resaltar.

En el preámbulo se dice que la obra legislativa se basa en algunos Contratos Colectivos de Trabajo de las grandes industrias, así como en la Justicia Social que derivan del Artículo 123 Constitucional. La razón por la que se basó en contratos de grandes empresas, es debido a que como sus trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, consignando en las cláusulas de sus Contratos Colectivos, beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los contenidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Esos contratos colectivos, que generalmente se aplican con restricciones, crean situaciones de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, que representan la mayoría del país y están colocados en condiciones de inferioridad respecto a los trabajadores de la gran industria.

A esta Ley Federal del Trabajo de 1970, le anteceden a su creación, dos anteproyectos. El primero data del año de 1962 y segundo de 1968. El Maestro Mario De la Cueva, que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo, ha señalado que: *“La elaboración de la Nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso*

¹⁰ *Ibidem.*

democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa. Precisamente porque la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho o institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales constituyen una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.”¹¹

Su aprobación fué publicada en el Diario Oficial de la Federación, el día 1º de Abril de 1970, entrando en vigor el primero de mayo de ese mismo año. Entre los beneficios que la iniciativa de esta Ley concedió a los trabajadores, fué el aumento del periodo de vacaciones, en relación a su antigüedad, puesto que se suprimió la posibilidad de que el patrón pudiera deducir las faltas de asistencia injustificadas del periodo de vacaciones y la inserción al texto de la expresión “remuneradas”.

Las vacaciones se encuentran reguladas en forma general o por el derecho común del trabajo, en el Capítulo IV del Título Tercero relativo a las Condiciones de Trabajo, comprendidas en 6 artículos que abarcan del numeral 76 al 81.

“Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

¹ Op. Cit. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, p. 55.

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

Parece claro lo dispuesto en el artículo 76, sin embargo, al momento de aplicarlo surgen algunas dudas en torno al cómputo de las fechas. Sabemos que el límite inferior es de seis días por año de servicio prestado y que aumentará dos días por cada año siguiente de servicios, estableciendo como tope doce días, para a la postre aumentar la misma cantidad de días, pero cada cinco años de servicio. El problema aquí radica en saber si los cinco años se cuentan a partir del cuarto año, es decir, gozar de catorce días hasta cumplir nueve años de servicio, o bien, contarlos desde que inició la relación de trabajo. Al respecto, encontramos dos criterios que tratan de resolver el problema.

En primer lugar, tenemos al criterio sustentado por Mario De la Cueva y compartido por Néstor De Buen, quién fuera el primero, miembro de la comisión redactora de la ley, por tanto se piensa que él más que nadie debe tener el conocimiento más correcto acerca del espíritu de esa disposición. La forma de computar los días de vacaciones para el trabajador, lo ejemplifica en la siguiente tabla:

<i>“Al concluir el primer año de trabajo:</i>	<i>seis días.</i>
<i>Al concluir el segundo año de trabajo:</i>	<i>ocho días.</i>
<i>Al concluir el tercer año de trabajo:</i>	<i>diez días.</i>
<i>Al concluir el cuarto año de trabajo:</i>	<i>doce días.</i>
<i>Al concluir el noveno año de trabajo:</i>	<i>catorce días.</i>
<i>Al concluir el décimo cuarto año de trabajo:</i>	<i>dieciséis días.</i>
<i>Al concluir el décimo noveno año de trabajo:</i>	<i>dieciocho días.</i>
<i>Al concluir el vigésimo cuarto año de trabajo:</i>	<i>veinte días.</i>
<i>Al concluir el vigésimo noveno año de trabajo:</i>	<i>veintidós días.”</i> ¹²

¹² Ibidem, p. 290.

Según Mario De la Cueva, el trabajador gozará de doce de días de vacaciones, desde el cuarto hasta el octavo año, luego entonces, a partir del noveno año gozará de catorce días, aumentando en dos días por cada cinco años de servicio.

El segundo criterio de esta disposición, es sostenido por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, en virtud del cual, se deben conceder los catorce días de vacaciones, desde el quinto año de servicios del trabajador, pues el quinto año al que hace referencia el artículo 76 de la Ley, se debe contar desde el momento en que nació la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha pronunciado una tesis jurisprudencial sustentando el criterio que esbozan Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, cuyo contenido es el siguiente:

"Instancia: Segunda Sala

Época: Novena Época

Localización

Instancia: Segunda Sala.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Parte : III, Febrero de 1996.

Tesis: 2a./J. 6/96.

Página: 245.

Rubro

VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO.

Texto

De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a

doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Precedentes

Contradicción de tesis 25/95. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos. 10 de noviembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Rosa María Galván Zárate. Tesis de jurisprudencia 6/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero.”¹³

Por lo que toca a la duración de las vacaciones de las personas empleadas en trabajos discontinuos, será proporcional al tiempo en que hubieren trabajado en el año, como lo expresa el artículo 77 de la Ley vigente:

“Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.”

¹³ http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

La Ley marca el límite inferior (6 días), del periodo de vacaciones en su artículo 78. En el capítulo relativo, no hay alusión a la posibilidad de fraccionar el periodo vacacional, pero invocando al Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente a su artículo 2 fracción 4 (ratificado por México), es factible hacerlo, pero en todo caso, el primer periodo deberá ser indefectiblemente de 6 días.

“Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.”

Nada tan importante dentro del derecho de las vacaciones, como el punto referente a su pago, originalmente en la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se mencionaba nada respecto a que tuvieran que ser con goce de sueldo los días que correspondieran al descanso anual, con posterioridad, se ha inserto en el texto legal, que deben ser remunerada, sin embargo, resulta polémico el hecho de que se tengan que pagar los días de vacaciones del trabajador, lo cual aparentemente es una incongruencia total, pues ello implica remunerar jornadas que el empleado no las labora. No importa cuan irónico nos resulte esto, si nos detenemos a meditar esto, habremos de advertir que la renovación de la capacidad laboral del trabajador, se traduce colateralmente en beneficio para el empleador, pues a merced de dicho tiempo de reposo, el empleado se recargará de fuerzas y ánimos para volver a desempeñar sus funciones. Está de más decir que durante las vacaciones, el trabajador tiene la libertad de convivir más estrechamente con su familia, dedicar tiempo al esparcimiento, recreación y hasta la cultura, situaciones que lo llevarán a gozar de un descanso que mejora su condición física y mental, proyectándose en el mantenimiento o incremento de su rendimiento.¹⁴

Sería injusto conceder y obligar a los trabajadores a un descanso sin remuneración, pues en el tiempo de su duración, no tendría los medios

¹⁴ Op. Cit. Báez Martínez, Roberto Dr. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Pag 52.

económicos que les permitieran cubrir sus necesidades más apremiantes y por lo tanto, lejos de poder dedicarse al reposo y esparcimiento, tendría que buscar una ocupación que les proporcionara una retribución para poder subsistir durante el periodo vacacional. Además, al crearse la institución de las vacaciones, tuvo que establecerse casi simultáneamente a su pago, una prima (de por lo menos el 25% del importe del pago por concepto de vacaciones correspondientes), a fin de que los trabajadores puedan disponer de un ingreso extraordinario que les permita disfrutar de unas vacaciones un poco más desahogadas. Con esta idea, el artículo 80 de la Ley señala:

“Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.”

Ya sabemos cuándo se genera el derecho a vacaciones, su duración y remuneración correspondiente, pero ¿en qué época deben gozarse?

“Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.”

Al mencionar el artículo: “... al cumplimiento del año de servicios. “, se evidencia una contradicción, o mejor dicho, incongruencia, con artículo 76, pues éste último expresamente dice que se tiene derecho a vacaciones cuando se ha cumplido más de un año en la prestación del servicio, por lo que creemos que hubiera sido más propio referirse al día siguiente del cumplimiento del año de servicios.

Esta norma presenta otros inconvenientes, que a juicio del Maestro Néstor de Buen Lozano son los siguientes: *“En primer término atribuye al patrón una facultad unilateral de decisión que sólo está limitada por el término de seis meses dentro del cual debe otorgar el descanso. En rigor la solución no es mala, pero puede dar margen a ciertos conflictos. En segundo término, la violación patronal a este deber no tiene sanciones específicas que puedan favorecer a los trabajadores. Como los trabajadores están impedidos de fijar el periodo de vacaciones y de hacerlo por sí mismos, podrían fácilmente ser despedidos por faltar injustificadamente, la inobservancia patronal del deber de otorgarle el descanso anual los constriñe a formular una reclamación formal ante los tribunales de trabajo y aún cuando la demanda deba terminarse en el procedimiento sumarísimo previstos en el artículo 892, tanto su duración como el costo consiguiente, hacen nugatorio su derecho.”*¹⁵

La fijación de la fecha en que deben tener lugar las vacaciones debe ser reglamentada con más precisión, pues se deja a la caprichosa voluntad del patrón su determinación, por lo general en la forma más provechosa a sus intereses. Aunque de hecho esté dentro de los seis meses que dicta la Ley, este criterio no parece justo ya que el artículo 25 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a los requisitos que debe contener el escrito en que deben constar las condiciones de trabajo, hace suponer que han convenido ambas partes en ello, circunstancia que está lejos de la realidad. Lo ideal sería que ambas partes fijaran de común acuerdo el periodo anual de vacaciones, en el entendido de que no basta que un trabajador tenga derecho a disfrutarlas por haberse realizado los supuestos previstos por la Ley, pues no pueden disponer de ellas de motu proprio, sino que es menester que exista un acuerdo de voluntades, procurando en todo momento no perjudicar los intereses de la empresa, asimismo evitando el recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que sean ellas quienes resuelvan el periodo vacacional de los trabajadores.

¹⁵ Op. Cit. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, p. 197.

Para concluir el presente Capítulo, hay que señalar que esta Ley Federal del Trabajo, en disposiciones aparte y en función a su naturaleza, reglamenta los denominados trabajos especiales, regulando sus periodos de vacaciones, atendiendo a las circunstancias peculiares de cada labor.

Capítulo Segundo.

El periodo vacacional.

2.1. Origen de las vacaciones.

El vocablo vacaciones proviene del latín vacatio-onis, se han definido como el derecho que tiene el trabajador a suspender la prestación de sus servicios, en la oportunidad señalada por la Ley, sin menoscabo de la remuneración habitual ni de su relación de trabajo, con el fin de restaurar su organismo.

Alfredo Cruz Gamboa ha definido el significado de las vacaciones diciendo que *“las vacaciones son los periodos de descanso legalmente reconocidos a los funcionarios, empleados, obreros y en general, trabajadores que prestan sus servicios a un patrón.”*¹⁶

Calificamos de vaga a esta definición puesto que las vacaciones no solamente son periodos de descanso legalmente reconocidos a los trabajadores, pues también lo son los días de descanso semanal o los días de descanso obligatorio. A la definición le faltó mencionar la periodicidad con la que se otorgan estos permisos, es decir, cuando el trabajador ha cumplido más de un año en la prestación de sus servicios y sobre todo, debió mencionar que son remunerados.

¹⁶ Ob. Cit. De la Cruz Gamboa, Alfredo. Elementos Básicos de Derecho Laboral. pag 126.

Las vacaciones encuentran su origen en Derecho Laboral que deriva del vínculo laboral, por el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, pudiendo revestir indiferentemente la forma de un contrato o una relación de trabajo ya que ambas figuras producen los mismos efectos jurídicos, por tanto las dos originan el derecho al trabajador de disfrutar un periodo vacacional.

El trabajador no puede estar sujeto todo el tiempo al trabajo, prescinde disponer de un periodo de interrupción, pues el no hacerlo lo coloca en el riesgo de sufrir graves daños en su salud física y mental, que repercute en el rendimiento de su trabajo, lo cual sería de funestas consecuencia para el propio trabajador, su patrimonio, su familia y para la empresa, convirtiéndose en un obstáculo para el progreso social y para el desarrollo de nuestro país en última instancia.

Así es que si el trabajador no contara con descansos periódicos, podría con el tiempo acarrearle enfermedades que trascenderían a la degeneración de su familia, provocando trastornos al organismo como afecciones cardiacas, alteraciones en el sistema muscular y en el sistema nervioso. Por consiguiente, el periodo de vacaciones cumple la función de restaurar las fuerzas del trabajador y renovar su capacidad para el trabajo.

El trabajo continuo fatiga, extenua y agota el organismo, con las consecuencias graves señaladas, la característica principal de esta institución, es permitir al trabajador mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar sus energías, pero sobre todo, que se aleje de la fuente de trabajo, que pueda ir a lugares saludables, además de permitirle un mayor estrechamiento de los vínculos familiares, al poder convivir más tiempo con la familia y no solamente en sus horas libres, días de descanso obligatorio o festivos o descansos semanales.

2.2. Naturaleza y características del periodo vacacional.

De acuerdo con una primera y atrasada teoría que surge a principios del siglo pasado, las vacaciones pagadas son un premio a la buena conducta observada por el trabajador durante cierto periodo de tiempo, llegando a equiparse de esta manera, a una simple gratificación. Tal concepto de la institución no puede ser sostenido en nuestros días, en primer lugar porque no consagra un derecho a favor de los trabajadores, sino solamente una facultad del patrón para que, si a juzgar por él mismo, la conducta de su empleado ha sido buena, le concediera o le negara vacaciones; y en segundo lugar, porque las faltas del trabajador podían ser sancionadas por el Reglamento Interior de Trabajo o según lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, sin necesidad de privar al trabajador del periodo vacacional.

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

Por último y complementando el 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. Esta circunstancia ha sido plenamente aceptada en las legislaciones modernas, que establecen que si el trabajador durante el periodo vacacional, emprendiera por cuenta propia o bajo las órdenes de otro patrón trabajos remunerados, perderá todo derecho al pago que le correspondería por dichas vacaciones.

Ahora bien, una vez admitido que la institución del periodo vacacional es un derecho de los trabajadores, toca precisar a qué categoría pertenece este derecho.

Se trata de un derecho de indirectamente constitucional, pues no se consagra expresamente en nuestra carta fundamental, sino en una Ley Reglamentaria.

También es un derecho unilateral, pues a la luz de la Ley Federal del Trabajo vigente, el patrón es quien fija el periodo de vacaciones que le corresponde a cada trabajador.

Asimismo, es un derecho social, por ser de ese orden el derecho que lo contempla.

Este derecho es también de orden público, considerando el objetivo social que el legislador se propuso atender.

2.3. Fundamento y finalidad del periodo vacacional.

Se ha dicho en múltiples ocasiones que en la relación laboral, el trabajador no puede estar sujeto constantemente a la prestación del servicio sin interrupción, pues sufriría graves trastornos en su salud física y mental, repercutiendo en la producción, en el seno de la familia y en la sociedad, pues estos trastornos a la larga acarrear consecuencias funestas, que constituyen un obstáculo insuperable para el progreso de la humanidad.

Se ha comprobado que la prestación del servicio ininterrumpido, trae como consecuencia, serias alteraciones para el trabajador que desempeña una función manual e intelectual; creando el escenario propicio para la presencia de enfermedades difíciles de combatir. El desgaste que sufre el trabajador manual sin descanso, se concentra en su sistema muscular, debilitándose de manera gradual por la disminución de elementos energéticos que menguan la resistencia de los tejidos, concibiendo una superproducción de anhídrido

carbónico y muchas otras sustancias nocivas al organismo. Igualmente el trabajador intelectual sufre importantes alteraciones en su sistema nervioso, que se reflejan directamente en la deficiencia de sus labores, viéndose precisado a recurrir a los efectos nocivos de drogas y otros estimulantes para poder resistir la duración e intensidad de la jornada de trabajo.

Para contrarrestar lo anterior, se creó en primera instancia el descanso semanal y posteriormente el obligatorio, aunque debemos decir que si bien habían ayudado a aliviar en parte la fatiga del trabajador, no eran suficientes para producir el restablecimiento de su salud, por ello se instauró el periodo anual de descanso o vacaciones.

El Maestro Mario De la Cueva, al referirse a la finalidad que se persigue con el derecho al periodo vacacional dice que: *“las vacaciones son, por decirlo así, una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor: un descanso continuo de varios días devuelve a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión, situaciones que tuvo a la vista la Comisión.”*¹⁷

En conclusión, las finalidades que persiguen las vacaciones son variadas, pueden atender a aliviar situaciones de orden físico; cultural y esparcimiento; familiar; y social.

De orden físico, puesto que por medio de él, el trabajador recupera el agotamiento producido por la realización de su servicio en forma continua.

De orden cultural y esparcimiento, porque el sometimiento diario al trabajo no deja mucha oportunidad al trabajador de desarrollar sus inquietudes

¹⁷ Op. Cit. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, tomo I, p. 290.

intelectuales ni artísticas, tampoco la realización de actividades diferentes a las que realiza en su trabajo, siéndole casi imposible elevar su nivel de instrucción. Sólo con el otorgamiento de dicho periodo pudiera satisfacer tan legítimas exigencias, facilitándole además la oportunidad de ausentarse de su residencia para conocer otros lugares y ambientes diferentes.

De orden familiar, toda vez que el periodo vacacional permite al trabajador dedicar por entero ciertos días a las obligaciones familiares y tener la convivencia necesaria entre los suyos, lo cual robustece los lazos familiares, tan necesario para evitar su desmembramiento.

De orden social, ya que la institución del periodo vacacional es un freno a la degeneración de la raza humana, producida por el debilitamiento de sus componentes, fortaleciendo de esta manera la estructura del propio Estado y de las empresas.

El derecho a las vacaciones constituye un notable progreso social, que atiende a los intereses de los trabajadores, la producción y la colectividad. Constituye la legítima afirmación del tratamiento del trabajador como persona humana.

Capítulo Tercero.

La relación laboral como causa generadora del derecho a vacaciones.

3.1. La relación de trabajo.

La relación de trabajo es el presupuesto esencial para que se pueda generar el derecho a recibir vacaciones, pues trátase del caso de que se trate, del derecho individual o colectivo del trabajo, es la relación de trabajo la base para el nacimiento de todos y cada uno de los derechos y obligaciones laborales y como el derecho a vacaciones es una prerrogativa para todo trabajador, veremos en este capítulo algunas de las relaciones en las que se ha consignado expresamente.

3.1.1. Concepto de relación de trabajo.

La relación de trabajo constituye un vínculo jurídico que se establece entre el patrón y el trabajador como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

En nuestro concepto, sería más apropiado utilizar los términos “a cambio del pago de un salario”, que los de “mediante el pago de un salario”, que usan tanto la Ley como la doctrina, porque los primeros denotan inmediatez y los segundos infieren imprecisión en el pago del salario.

La Ley Federal del Trabajo define a la relación de trabajo en el primer párrafo del artículo 20 como la prestación de un trabajo subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Aún y cuando la Ley otorga los mismos efectos jurídicos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, hay que dejar bien en claro que éstos no son lo mismo. La relación es un acto consensual informal y el contrato es un acto consensual formal; además puede haber relación sin contrato, pero no contrato sin relación. Lo expuesto puede observarse en lo que dispone el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

En base a esto, el Maestro Mario De la Cueva describe a la relación de trabajo como la *“situación jurídico objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias.”*¹⁸

¹⁸ Op. Cit. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, p- 187

Es aceptable esta definición porque sí se crea una relación jurídica entre las dos partes (el trabajador y el patrón); el objeto es la realización de un trabajo subordinado, todo lo anterior bajo la luz de las normas laborales vigentes mencionadas. Tal vez a esta concepción transcrita le faltó mencionar la remuneración correspondiente a la prestación del servicio.

Por último, el artículo 21 de la vigente Ley Federal del Trabajo, establece la presunción de la existencia del contrato y de la relación de trabajo:

“Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

En todo caso, debería hablarse únicamente de la presunción de la existencia de la relación laboral, pues como ya es sabido, puede suceder que no exista el contrato de trabajo y sí la relación laboral.

3.1.2. Naturaleza y características de la relación laboral.

En materia laboral, para estar en presencia de una relación laboral, debe atenderse no tanto a la prestación de servicios *per se* que dedique la persona al patrón, ni a la dependencia económica existente entre ambos, el verdadero criterio que sirve para dilucidar esta cuestión es la “subordinación” establecida ente el patrón y el trabajador, en virtud de la cual aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajador, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza del trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella.

Relacionado a estas consideraciones se presenta el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un

doble aspecto: uno jurídico y otro real; en cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador, y éste está obligado a obedecer sometiendo su actividad a esa voluntad; en cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que como los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar algunas tareas a la iniciativa del trabajador.

3.2. El Contrato Individual de Trabajo.

Se considera como contrato en términos generales, el acuerdo de voluntades por el cual dos o más personas producen o transfieren derechos y obligaciones. Desde el punto de vista laboral, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, definía al contrato de trabajo en los siguientes términos:

“Artículo 17. Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.”

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, también define al contrato de trabajo:

“Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Para la nueva Ley la relación laboral y el contrato de trabajo son lo mismo, en cuanto a que producen los mismos efectos jurídicos, pues si se dan la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales. El contrato surte todos sus efectos legales, independientemente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio contratado.

El Maestro Néstor de Buen Lozano dice: *“contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.”*¹⁹ De este concepto se desprenden fundamentalmente las siguientes conclusiones:

a) No importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren, éste será un contrato de trabajo, si se produce por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado, y por la otra, la de pagar un salario.

b) El contrato es un acuerdo de voluntades, no importando que para que surta consecuencias legales, se inicie o no la prestación del servicio.

La contratación de un servicio personal subordinado y el pago de las remuneraciones convenidas, caracterizan al contrato de trabajo como un contrato sinalagmático, que establece derechos y obligaciones.

La importancia del contrato en relación al precepto vacacional, estriba en que en éste debe contener las condiciones en las que se otorguen las vacaciones (la omisión de ese derecho no implica su renuncia). Así lo

¹⁹ Op. Cit. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo II, p. 43.

especifica la fracción IX del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación transcribimos:

“Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

...IX.- Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengas al trabajador y al patrón.”

El trabajador como elemento del contrato, contrae la obligación de prestar el servicio y como consecuencia, adquiere una serie de prestaciones.

3.3. El Contrato Colectivo de Trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386 LFT).

Convenio significa acuerdo de voluntades, que en este caso son representadas por el patrón y el sindicato de trabajadores (por medio de sus órganos de representación), es decir, el sindicato es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, más no los trabajadores individualmente considerados. Sin embargo, esto no impide que el trabajador pueda deducir individualmente cualquier derecho consagrado a su favor en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Las prestaciones para los trabajadores, contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo, deben siempre ser superiores a las prescritas en la Ley Federal del Trabajo y otros Contratos Individuales de Trabajo que existan en el

centro de trabajo en el que rige, estas prestaciones pueden beneficiar también a todos los trabajadores de la empresa, sin importar que no sean sindicalizados, inclusive a los de confianza, salvo pacto en contrario.

El Contrato Colectivo de Trabajo es un acto formal, por tanto, indefectiblemente debe celebrarse por escrito, la omisión a este requisito, traería como consecuencia su nulidad. Surte efectos desde la fecha y hora de su presentación ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, a excepción de que las partes hayan acordado una fecha distinta.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, debe hacer mención del periodo vacacional de los trabajadores, así lo especifica la fracción V del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo vigente:

*“Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:
V.- Los días de descanso y vacaciones.”*

Ahora bien, la importancia del Contrato Colectivo de Trabajo en relación al derecho a vacaciones, es que se puede consagrar el periodo mínimo establecido en la Ley o bien, uno superior, pero nunca puede señalar uno inferior. Lo anterior lo contempla el segundo párrafo del artículo tercero transitorio de la misma Ley.

“Artículo Tercero. Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios y prerrogativas a favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas a

favor de los trabajadores, superiores a los que esta ley les concede, continuarán surtiendo sus efectos.”

Sobre el mismo punto, la Ley ha dicho que cuando el Contrato Colectivo de Trabajo sea omiso respecto al periodo vacacional, se deberán aplicar los términos legales contenidos en el Derecho Común del Trabajo.

“Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.”

3.3.1. El periodo vacacional de algunos contratos colectivos de trabajo.

Veremos el periodo vacaciones pactado en los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados por Petróleos Mexicanos y Teléfonos de México.

3.3.1.1. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

En el Contrato Colectivo De Trabajo celebrado entre la empresa Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en su Capítulo XVII bajo el rubro de “Descansos, Vacaciones y Permisos”, la cláusula 140 establece los periodos anuales de vacaciones siguientes, atendiendo a la antigüedad del trabajador:

- ❖ Para trabajadores sindicalizados de planta:
 - De 1 a 9 años de servicio, 21 días laborables.

- De 10 en adelante de servicio, 30 días laborales.

- ❖ Para trabajadores transitorios o de temporada:
 - Haber laborado 275 días o más en un año, de 21 ó 30 días laborables (según su antigüedad).
 - Menos de 275 días en un año, proporcionales al tiempo laborado.

En base a los términos anteriores, observamos que el trabajador sindicalizado de esta empresa, no tiene que trabajar años y años para que puedan hacer efectivo los periodos de vacaciones que establece el artículo 76 de la vigente Ley Federal del Trabajo. El periodo de este contrato únicamente presenta un incremento que se otorga precisamente, al décimo y subsecuentes años de servicio.

El hecho de que el trabajador temporal sindicalizado hubiere laborado durante doscientos setenta y cinco días o más en un lapso de un año, le da el derecho de que se le otorgue el periodo completo de vacaciones que correspondan a su antigüedad (21 ó 30 días), por lo que podemos decir que el requisito para tener derecho a vacaciones anuales es que el trabajador hubiere servido doscientos setenta y cinco días en el año o más. En la Ley Federal del Trabajo no se otorga este privilegio que consideramos desmedido y ventajoso.

Las vacaciones no son acumulables ni compensables por remuneración o gratificación, excepto en caso de terminación o rescisión del contrato. El programa de vacaciones debe darse a conocer al trabajador por lo menos treinta días antes de entrar en vigor, debiéndolas liquidar el día hábil inmediato anterior a la misma fecha.

El salario que debe disfrutar el trabajador de planta en el periodo de vacaciones debe ser el que perciba en el momento de salir a disfrutarlas. Si hubiere desempeñado diversos puestos de salario superior, se calculará

considerando los diferentes tipos de salarios disfrutados durante el año, en proporción al tiempo en que cada uno de ellos hubiere sido devengado. El promedio se calcula en base a los salarios vigentes al momento de disfrutar la prestación.

3.3.1.2. Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la empresa Teléfonos de México, S. A. De C. V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.

El concepto de vacaciones en este Contrato Colectivo se encuentra en el Capítulo XV, destacaremos lo más sobresaliente de dicho capítulo.

El periodo de vacaciones también se otorga anualmente y con goce de sueldo, la duración es la siguiente:

- ❖ De 1 a 2 años de servicio, 11 días de vacaciones.
- ❖ De 3 a 5 años de servicio, 13 días de vacaciones.
- ❖ De 6 a 10 años de servicio, 16 días de vacaciones.
- ❖ De 16 a 20 años de servicio, 26 días de vacaciones.
- ❖ De 21 años de servicio en adelante, 31 días de vacaciones.

Los días de vacaciones no son días laborables, sino calendario, exceptuando los dos días de descanso semanal. Comienzan al día siguiente del de descanso semanal respectivo.

La empresa debe atender las peticiones de los representantes sindicales en la formación definitiva del programa anual de vacaciones. Una vez realizado el programa de vacaciones anual, debe publicarse por adelantado, en la primera quincena del mes de enero de cada año.

En caso de solicitar dos o más trabajadores de un mismo departamento el mismo periodo para disfrutar sus vacaciones y por necesidades del servicio no sea posible concedérselas, se dará preferencia al o a los de mayor antigüedad en la empresa.

Las vacaciones no son acumulables, puede la empresa anticipar el importe correspondiente a las mismas a petición del trabajador. Es factible que se otorguen en uno o dos periodos de igual duración. Se disfrutan después de cada año de servicios, cuidando no perjudicar las labores de la empresa. Quienes presten servicios discontinuos y de temporada, tienen derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

3.4. El periodo vacacional de los trabajadores en general (Derecho Común del Trabajo).

De acuerdo a los beneficios que otorga nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, su artículo 1º dispone:

“Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado “A”, de la Constitución.”

Debido a la Ley Federal del Trabajo rige de manera general todo contrato de trabajo, ellos son los titulares del derecho a vacaciones anuales remuneradas.

Hemos comentado anteriormente el contenido del artículo 76 de la Ley; sabemos que tienen derecho a vacaciones los trabajadores que hayan conservado esa calidad, por un periodo mayor a un año; pero ¿qué sucede con

aquellos trabajadores transitorios o de temporada que no laboran en todo el año?, al efecto, el artículo 77 dispone lo siguiente:

“Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.”

Esta disposición no había tenido lugar en ninguna otra legislación laboral mexicana, apareció en la Ley Federal del Trabajo de 1970; de manera que anteriormente sólo tenían ese derecho los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por más de un año.

El artículo 80 de la Ley, establece el pago de una prima con motivo de las vacaciones, consistente en un veinticinco por ciento, sobre el monto total de la retribución que por concepto de vacaciones le correspondan al trabajador. La implantación de esta prima ha tenido por objeto que el trabajador obtenga la facilidad de disfrutar sus vacaciones de una manera más holgada, la prima se debe pagar sobre el salario diario y no sobre el salario integral, pues este precepto establece que es sobre el salario que corresponda durante el periodo de vacaciones.

3.4.1. El trabajo de las mujeres.

En el Derecho del Trabajo, la labor desempeñada por las mujeres ha merecido un tratamiento interesante, no por su condición de mujer, sino en atención a cuestiones biológicas, concretamente hablando, a la maternidad. Este aspecto ha sido contemplado en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917, en el Código Civil vigente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931; en la de 1970 que actualmente nos rige y en la reforma

constitucional al artículo 4° que consagra la igualdad jurídica del hombre y la mujer.

El artículo 164 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice:

“Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”

Ahora bien, aún cuando existe igualdad jurídica entre el hombre y la mujer, entre ambos hay significativas diferencias físicas y psicológicas, que trascienden en el desarrollo del trabajo.

La Ley de 1970 ha suprimido la prohibición a las mujeres de realizar labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el trabajo en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, así también que trabajen jornadas extraordinarias.

Se debe tomar en cuenta que cuando la Ley hace referencia al término “trabajador”, debemos entender que se trata de un término híbrido, por tanto, se aplica tanto a hombres como a mujeres, luego entonces, las mujeres participan de todos y cada uno de los derechos establecidos en las leyes.

No debemos confundirnos, el Título Quinto de la Sección Segunda de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al trabajo de mujeres, se refiere a las prerrogativas y cuidados que se le deben dar a la mujer en lo concerniente a la maternidad. El periodo de descanso que se le concede en ese capítulo, no es lo mismo que el descanso anual remunerado, puesto que su función, naturaleza y finalidad son de diversa índole.

3.4.2. El trabajo de menores.

La protección legal dispuesta para los niños o adolescentes, para sujetarse a relaciones de trabajo, se basa fundamentalmente en su menor resistencia física frente al trabajador adulto y en la necesidad de completar su formación juvenil en sus distintos aspectos.

La estrechez económica de las familias contribuye a la explotación de la niñez desde su infancia, empujándolos a desempeñar tareas superiores a sus conveniencias fisiológicas; movidos en ocasiones por el afán de aprender algún oficio, llegaron a laborar gratuitamente al servicio de quienes podían obtener algún beneficio o ayuda. Estas y otras circunstancias similares, han motivado que se proteja la integridad de los menores que trabajan. El trabajo de los menores está regulado por el Título Quinto Bis de la Sección Segunda de la Ley Federal del Trabajo, conformado por los artículos del 173 al 180. Igualmente en el Título Segundo (Relaciones Individuales de Trabajo), Capítulo Primero (Disposiciones Generales), contiene algunas prescripciones que deben observarse para el trabajo de los menores.

“Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.”

“Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan 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 del Trabajo o de la Autoridad Pública.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejecutar las acciones que les correspondan.”

Por lo que rezan estos preceptos, entendemos que la “mayoría de edad” (por decirlo así), en materia laboral se alcanza a los dieciséis años, tiempo en el que se les permite prestar libremente sus servicios, sin necesidad de autorización especial, aunque claro está, con algunas limitaciones.

Escapa de nuestro interés saber cómo se reglamenta el trabajo de los menores, por lo que sin más preámbulo, nos avocaremos a precisar cómo se contemplan las vacaciones de estos menores trabajadores. El artículo 179 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.”

En el contenido de los artículos que forman este Título, se puede observar la protección tan especial que se da al trabajador menor, además la tangibilidad de la incorporación de la serie de recomendaciones que hace la Organización Internacional del Trabajo, tendientes primordialmente a evitar la explotación del hombre por el hombre y la degeneración de nuestra especie para completar la función juvenil.

Aunque no se encuentre contemplado en forma específica en ninguno de los artículos de este Título, los menores trabajadores tienen derecho a que se les cubra también una prima vacacional, del mismo porcentaje de la establecida para los trabajadores en general.

3.5. El periodo vacacional en Trabajos Especiales.

En 1970 se incluyeron a la nueva Ley Federal del Trabajo, nuevos trabajos a los ya existentes que vinieron a constituir el Título Sexto denominado “Trabajos Especiales” comprendido de los artículos 181 al 535-U, de ahí que con referencia a este Título, se hable de “Derecho Especial del Trabajo”.

Al hablar del Derecho Especial del Trabajo, nos referimos a las disposiciones de los Trabajos Especiales de la Ley. Son especiales porque atienden a las peculiaridades de la actividad que desempeña el trabajador, por lo que hace menesteroso normarlas de manera diferente a las reguladas en forma general o mejor dicho, a las del Derecho Común del Trabajo.

El Maestro Néstor de Buen Lozano indica que: *“En nuestro concepto el derecho especial es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera el derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.”*²⁰

No debe pensarse, que el derecho especial se contrapone a lo dispuesto por el Derecho Común del Trabajo. En estos casos solamente se establecen especificaciones que atienden a las particularidades del servicio y que en su mayoría, benefician al trabajador, como: la jornada de trabajo, los días de descanso, los periodos vacacionales, los salarios y la duración, suspensión y terminación de la relación laboral.

Los trabajos especiales que regula la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

1. Trabajadores de confianza (arts. 182-186).

²⁰ Ibidem, p. 414.

2. Trabajadores de los buques (arts. 187–214).
3. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas (arts. 215–245).
4. Trabajo ferrocarrilero (arts. 246–255).
5. Trabajo de autotransportes (arts. 256–264).
6. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (arts. 265–278).
7. Trabajadores del campo (arts.279–284).
8. Agentes de comercio y otros semejantes (arts.285–291).
9. Deportistas profesionales (arts.292–303).
10. Trabajadores actores y músicos (arts.304–310).
11. Trabajo a domicilio (arts. 311–330).
12. Trabajadores domésticos (arts. 331–343)
13. Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos (arts.344–350).
14. Industria familiar (arts.351–353).
15. Trabajos de Médicos Residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad (arts. 353–A – 353–I).
16. Trabajo en las universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (arts. 353–J – 353–U).

Son dieciséis actividades para las cuales hay una reglamentación especial, cuando se presente alguna cuestión que no contemple la regulación especial, se tendrá que aplicar de manera supletoria, la regulación general. Seguramente en un futuro próximo la gama de actividades modernas determine el nacimiento de otros tipos de trabajo que, deberá regular el Derecho Laboral.

Solamente dos actividades especiales mencionan un periodo vacacional determinado, estamos hablando del trabajo de los buques y del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, lo que significa que para los trabajos especiales restantes, debe aplicarse el periodo vacacional que de manera general

reglamentan los artículos del 76 al 81 de la Ley. En seguida, estableceremos el periodo vacacional para ese tipo de trabajos.

3.5.1. Trabajadores de los buques.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contaba con el Capítulo XV del Título Segundo, titulado "Del Trabajo en el Mar y Vías Navegables"; conformado por los artículos 132 al 173.

La reglamentación homóloga que actualmente contiene la Ley Federal del Trabajo vigente, se denomina "Trabajadores De Los Buques", que constituye el Capítulo III, del Título Sexto de la Sección Segunda. El ámbito personal de validez lo determina el artículo 187 y 188:

"Artículo 187. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana."

El artículo 188 también menciona de manera ejemplificativa, a los sujetos de la relación laboral:

"Artículo 188. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquina, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, merineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fleteador."

Las condiciones de trabajo deben constar por escrito (art. 194), que debe contener entre otros puntos, el periodo anual de vacaciones (art. 195 fracción IX).

El artículo que más nos interesa es el 199, relativo al periodo anual de vacaciones:

“Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentarán en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

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

El límite mínimo es de doce días, seis días más que en el límite inferior fijado para la reglamentación del trabajo en general, pero mejor veamos las diferencias entre ambos periodos en el siguiente cuadro:

Vacaciones Derecho Común del Trabajo	Vacaciones (Trabajo de los buques) Derecho Especial del Trabajo
Límite mínimo: 6 días.	Límite inferior: 12 días
Aumento x año: 2 días hasta llegar a 12.	Aumento x año: 2 días hasta llegar a 24.
Aumento $\frac{2}{5}$ años: 2 días.	Aumento $\frac{2}{5}$ años: 2 días.
No menciona si puede fraccionarse.	Periodo vacacional fraccionable.

Dice el Maestro Néstor de Buen Lozano que: *“Se establecen dos excepciones a los principios generales en esta materia. La primera determina que por el primer año el trabajador tendrá derecho a un periodo mínimo de doce*

días laborables en vez de los seis días que marca el artículo 76, aumentándose en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicio y, con posterioridad, en dos días más por cada cinco años de servicio. En todo caso las vacaciones serán pagadas. La segunda excepción prevista en el segundo párrafo del artículo 199, establece la posibilidad de que las vacaciones se fraccionen cuando lo exija la continuidad del trabajo, pero en todo caso deberán disfrutarse en tierra.”²¹

La razón de ese aumento en el periodo de vacaciones radica en la naturaleza del trabajo, que se transcurre el mayor tiempo en el mar, apartado el trabajador de todo lapso y ambiente filial–afectivo, de ahí que se disponga que las vacaciones deben disfrutarse en tierra y no en altamar.

En cuanto a la prima de vacaciones, se aplica supletoriamente el artículo 80, pues todos los trabajadores tienen derecho a ella.

3.5.2. Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas.

El Capítulo IV del Título Sexto de la Sección Segunda de la Ley, denominado Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas, consta de los artículos 215 al 245; tiene por objeto regular el trabajo prestado en las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. El ámbito personal de validez es el siguiente:

“Artículo 215. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2º garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que corresponde a este propósito.”

²¹ *Íbidem*, p. 436.

En torno al ámbito espacial de validez, consideremos que las aeronaves cruzan diariamente las fronteras de México, sus tripulaciones tienen que realizar su trabajo en aeropuertos nacionales y extranjeros; debemos tener presente que las aeronaves de bandera y/o matrícula nacional, se consideran territorio nacional, por eso las relaciones de trabajo se rigen por las leyes mexicanas, con independencia del lugar en que se presten los servicios.

Los tripulantes de las aeronaves tienen derecho a vacaciones anuales, de acuerdo con el artículo 233.

“Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulable. En este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.”

Esta disposición produce una doble modalidad, diferente a la del Derecho Común del Trabajo: por una parte, concede un mucho mayor en número de días de vacaciones; y por la otra, modifica la regla de que las vacaciones deben ser días laborables, variante que reduce el número de días. El periodo puede ser dividido en dos fracciones semestrales de manera proporcional.

3.5.2.1. Comparación entre Derecho Común y Derecho Especial del Trabajo.

El siguiente cuadro comparativo resume de una manera más específica, diversos aspectos de las vacaciones del Derecho Común del Trabajo (Trabajadores en General) y del Derecho Especial del Trabajo (Tripulantes de Aeronaves).

Vacaciones (Trabajadores en General)	Vacaciones (Tripulantes de aeronaves)
Derecho Común del Trabajo	Derecho Especial del Trabajo
<p>Límite mínimo: 6 días.</p> <p>Límite máximo: No señala.</p> <p>Aumento x año: 2 días hasta llegar a 12.</p> <p>No menciona si puede fraccionarse.</p> <p>Días laborables.</p> <p>Tácitamente se prohíbe la acumulación.</p>	<p>Límite inferior: 30 días calendario.</p> <p>Límite máximo: 60 días calendario</p> <p>Aumento x año: 1 día.</p> <p>Periodo vacacional fraccionable.</p> <p>Días calendario.</p> <p>Prohíbe su acumulación.</p>

Capítulo Cuarto.

Derecho extranjero.- Las vacaciones en la Legislación Laboral de Argentina, Panamá y de los Convenios Internacionales.

Este Capítulo se ha creado para ampliar nuestra visión a cerca del tratamiento que se le dan a las vacaciones en el plano internacional, que nos sean de utilidad para nuestra tarea.

4.1. Legislación Argentina.

El derecho a vacaciones se encuentra expreso en la Constitución de Argentina, emana del primer párrafo del artículo 14 bis, del Capítulo Primero titulado Declaraciones, Derechos y Garantías de la Carta Fundamental, que otorga descansos anuales (vacaciones) a los trabajadores por la prestación de sus servicios. La legislación argentina utiliza indistintamente el término vacaciones o licencia anual ordinaria, para referirse al periodo de descanso anual remunerado mínimo y continuado. En la Ley Reglamentaria se regulan en el Título V, denominado De las Vacaciones y otras Licencias de la Ley de Contrato de Trabajo, título que está conformado por los artículos 150 al 157.

Este derecho fué reconocido originalmente en el Código de Comercio en 1934, para los empleados mercantiles, a la postre en el año de 1945, se extendió también para los trabajadores industriales, hasta que finalmente en

1974 la legislación fué unificada con la Ley de Contrato de Trabajo, concediéndose ya para toda persona que preste servicios.

4.1.1. Requisitos para su goce.

Los requisitos que se deben cubrir para poder gozar de este tipo de descanso se mencionan en los artículos 150 al 153. La parte final del artículo 151 dice claramente que para gozar del beneficio no se requiere antigüedad mínima en el empleo y en el artículo 150 en el último párrafo expresa que para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas, dicho en otras palabras, la antigüedad se considera únicamente para determinar la duración de las vacaciones.

Según lo anterior, no importa la antigüedad para generar el derecho a vacaciones, sino únicamente para el efecto de computar su duración. Por otra parte, el artículo 151 menciona en su primer párrafo que para tener derecho cada año a vacaciones, el trabajador debe haber prestado servicios como mínimo, durante la mitad de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

La parte final del primer párrafo del artículo 151 expresa que para tales efectos, se consideran hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. Así también el artículo 152 dice que se consideran como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o bien por alguna enfermedad inculpable o incluso por algún accidente de trabajo o por cualquier otra causa no imputable a él.

Si el trabajador no cumplió el tiempo mínimo de trabajo señalado en el artículo 151, de acuerdo con lo establecido en los artículos 152 y 153, puede gozar de un periodo de descanso anual en proporción a un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo.

4.1.2. Otorgamiento.

Los artículos 150 y 154 refieren que el periodo de vacaciones es anual y debe concederse dentro del periodo comprendido entre el 1º Octubre y el 30 de Abril del año siguiente, al efecto el patrón debe comunicar por escrito al trabajador la fecha de iniciación de las vacaciones con una antelación mínima de 45 días, salvo lo pactado en contrario. Se prevé la factibilidad de que la autoridad autorice periodos distintos, aunque claro está mediante resolución fundada.

La licencia debe comenzar en día lunes o el día hábil siguiente en caso de que fuera feriado, tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deben comenzar el día siguiente del fijado para su descanso semanal o el día hábil siguiente si fuese inhábil.

La duración de las vacaciones se encuentra establecida en el artículo 150 que marca los periodos siguientes:

- a) 14 días cuando la antigüedad es de hasta 5 años.
- b) 21 días cuando la antigüedad es mayor de 5 pero menor de 10 años.
- c) 28 días cuando la antigüedad es mayor de 10 pero menor de 20 años
- d) 35 días cuando la antigüedad es mayor de 20 años.

Recordemos que la antigüedad no se computa desde la fecha de ingreso del trabajador hasta cumplir el año, sino la que haya cumplido hasta el 31 de diciembre del año al que correspondan las vacaciones.

En el artículo 163 se habla del periodo anual de vacaciones de los trabajadores de temporada o de los trabajadores que presten servicios discontinuos, que debe ser al concluir cada ciclo de trabajo y su extensión se gradúa en relación a la forma de pago del salario.

4.1.3. Remuneración.

El artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que el trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones y establece el monto correspondiente en función de la periodicidad del pago del salario al trabajador y de la manera siguiente:

a) Cuando se trate de sueldo mensual, se divide entre veinticinco días, el importe del sueldo vigente al momento de su otorgamiento.

b) Cuando la remuneración sea fijada por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe correspondiente de la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas. Si la jornada fuere superior a ocho horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal.

c) Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido remuneraciones accesorias, la remuneración se hará de la siguiente manera: cuando el salario sea a destajo, comisiones individuales o colectivas,

porcentajes u otras formas variables, será de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o bien, a los últimos seis meses de prestación de servicios a elección del trabajador. Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo, si el trabajador por alguna circunstancia dejare de laborar en la empresa, ya por extinción del contrato, ya por muerte, se le deberá cubrir la parte proporcional que por concepto de vacaciones le corresponda.

4.1.4. Omisión a su otorgamiento.

El artículo 162 de la Ley de Contrato de Trabajo, comprendido en el Capítulo de Disposiciones Comunes, expresamente establece que las vacaciones no son compensables en dinero, sin embargo ésta regla no se aplica para el caso de indemnización del trabajador prevista en el numeral 156 que ya mencionamos anteriormente.

El artículo 157 pondera la circunstancia de que el empleador no hubiere dado aviso oportuno por escrito al trabajador del comienzo de sus vacaciones, supuesto en el cual puede hacer uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, pero con la condición de que éstas concluyan antes del 31 de mayo.

4.1.5. Acumulación.

El artículo 164 señala que es permisible la acumulación y reducción del periodo de vacaciones, si las partes así lo acuerdan, pero en todo caso, únicamente será acumulable la tercera parte de un periodo inmediatamente anterior que no se hubiere gozado.

4.1.6. Comparación con la Legislación Mexicana.

En este punto compararemos las disposiciones del Título V (De las Vacaciones y Otras Licencias), de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, con el Capítulo IV, del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo de México. En consecuencia, cuando se haga mención de México, la Ley, nuestra Ley, debe entenderse que nos referimos a las vacaciones del derecho común del trabajo mexicano.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para ser más concretos, en el apartado A. del artículo 123 nada dice respecto a conceder vacaciones a los trabajadores; éste derecho se regula en un capítulo de la Ley Reglamentaria.

Argentina utiliza indistintamente los términos vacaciones y licencia anual ordinaria para designar al descanso anual remunerado, en México únicamente se utiliza el término vacaciones.

La evolución del derecho a vacaciones en el contexto jurídico argentino, se asemeja a la que aconteció en México, es decir, antes de reconocerse como un derecho general para todos los trabajadores, había aparecido aisladamente en algunas legislaciones para algunos trabajadores, sólo que en México sucedió en 1931 y en Argentina hasta 1974, es decir, 43 años más tarde.

Respecto al tratamiento que la legislación argentina da a la antigüedad como factor determinante para la generación del derecho y el cálculo de su duración, en lo particular nos parece un poco incoherente y contradictoria, esto es porque en México, únicamente se atiende a la antigüedad del trabajador para determinar ambas cuestiones, es decir, en México la antigüedad es requisito *sine qua non* para poder gozar de ese derecho, pues para tener derecho al periodo vacacional completo (sean 6 u 8 ó el número que corresponda), se debe haber cumplido X (equis) años de servicios, es decir antigüedad; para tener derecho al pago proporcional de vacaciones, se requiere haber laborado X (equis) número de días (obviamente inferiores a 375 días), o sea se supedita a X (equis) antigüedad.

La legislación laboral mexicana únicamente enfatiza la obligación del patrón de entregar anualmente a los trabajadores, una constancia que contenga entre otros puntos, el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que debe disfrutarlas, que deberá ser dentro de los seis meses siguiente a la fecha en que se haya generado el derecho; no precisa como la legislación argentina, un plazo más concreto, pues ello depende del momento en que se cumpla el supuesto para su goce.

En México nada se dice en relación a que las vacaciones deban comenzar a correr en día hábil, esto es lógico puesto que el periodo de vacaciones es un total de días laborables. En Argentina se da prioridad al día lunes para iniciar el periodo vacacional, este es un aspecto que a nuestro parecer resulta irrelevante.

Interesante nos parece la duración del periodo vacacional argentino, pues el límite inferior es de catorce días, es decir, ocho días más que el mexicano, los incrementos en el periodo se efectúan cada cinco años y no anualmente como en México que sucede a razón de dos días por año; y

después del cuarto año (es decir, a partir del quinto), incrementa a dos días por cada cinco de servicio.

Coinciden ambas legislaciones en señalar el pago de vacaciones proporcionales para trabajadores de temporada o discontinuos, así como para aquellos que dejen de prestar su servicio antes del cumplimiento del año, convirtiéndose esta última en la causa de excepción del principio de que las vacaciones no son compensables por remuneración económica.

La remuneración con salario ordinario, es por todo el tiempo que duren las vacaciones, en los dos países, sin embargo en México no se especifica que tenga que realizarse el pago antes de las vacaciones.

El trabajador no puede de motu proprio, hacer efectivo el derecho a gozar vacaciones si el patrón no le concede las vacaciones a que tiene derecho (como sucede en Argentina), en el entendido de que ello equivaldría a hacerse "justicia por su propia mano". En este país, si el trabajador tomara por su propia cuenta las vacaciones, daría razón de más al empleador para que los despidiera justificadamente por ausentarse del trabajo.

4.1.6.1. Cuadro comparativo de legislaciones.

El siguiente cuadro resume de un modo más práctico las diferencias y semejanzas más significativas encontradas en las dos leyes laborales: La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina y La Ley Federal del Trabajo de México.

Aspecto	Argentina	México
Denominación.	Licencia anual ordinaria o vacaciones.	Vacaciones.
Requisitos.	Haber laborado por lo menos la mitad de los días hábiles del año al que corresponda su otorgamiento.	Haber cumplido más de un año en la prestación de servicios.
Proporcionalidad.	Atiende al tiempo laborado, a razón de 1 día por cada 20 de servicio.	Depende del tiempo laborado.
Época de goce.	Entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente.	Dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento de cada año de servicios.
Comunicación del otorgamiento.	Por lo menos 45 días antes de su iniciación.	No se menciona.
Forma de disfrute.	Periodo continuado.	Periodo continuo.
Antigüedad.	Se define en función del tiempo que cumplan desde su ingreso al 31 de Diciembre.	Se define en años, desde la fecha de ingreso a la empresa.
Remuneración.	Salario ordinario.	Salario ordinario.
Monto de la remuneración.	Depende del sistema salarial del trabajador (mensual, diario o por hora)	Varía en atención a la antigüedad.
Compensación.	Se prohíbe.	Se prohíbe.
Periodicidad.	Anualmente.	Anualmente.

4.2. Legislación Panameña.

En Panamá también las vacaciones se consagran de manera expresa en el texto de la Constitución Nacional, se ubican precisamente en la parte final del tercer párrafo del artículo 66, del Título Tercero (Derechos y Deberes Individuales y Sociales), Capítulo 3º (el Trabajo), de la Constitución Panameña, expresando que todo trabajador tendrá derecho a vacaciones remuneradas.

Existen registros en la legislación panameña de algunos ordenamientos que contemplaban a las vacaciones, tal es el caso del Código Administrativo de 1917, en el que se establecieron vacaciones para los empleados públicos; la Ley 8 de 1931, que fijó vacaciones de un mes, por cada año de servicios, pero después de cumplido el segundo año, para los trabajadores privados. Así también el Decreto-Ley 38 de 1941 estableció para estos últimos la misma duración y periodicidad fijada para los empleados públicos en el Código Administrativo. Igualmente el Código de Trabajo que rigió a partir del 1º de marzo de 1948.

El Código de Trabajo vigente en Panamá, regula a las vacaciones en la sección III, del capítulo IV (Descansos Obligatorios), del Título I (Normas Generales de Protección al Trabajo), sección integrada del artículo 52 al 61.

Todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado, este derecho existe aun y cuando el contrato no exija trabajar todas las horas de las jornadas ordinarias o todos los días de la semana (artículos 52 y 53). Una vez concluido el periodo vacacional, el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto (artículo 54).

4.2.1. Remuneración y otorgamiento.

En Panamá, el derecho a vacaciones se genera al cumplir el trabajador once meses de servicio continuo, los artículos relacionados con la remuneración y otorgamientos de las vacaciones son, el artículo 54 al 58. La regla general es que se deben otorgar treinta días de vacaciones por cada once meses continuos de trabajo, a razón de un día por cada once días de servicio (artículo 54).

El mismo artículo (54) menciona las normas según las cuales ha de determinarse del monto de la retribución por vacaciones y su duración, atendiendo a la periodicidad en el pago del salario.

Si la remuneración se convino por un mes, corresponde un mes de salario; si la remuneración se pactó por semana, serán cuatro semanas y un tercio; cuando el salario incluya primas, comisiones u otras sumas variables, o el trabajador hubiere recibido aumento de salario, se pagará el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos once meses, o el último salario base, según resulte más favorable al trabajador (fracción 2).

Si la remuneración es por hora o por día, se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria, que hubiera recibido el trabajador en los últimos once meses de servicio por el número de jornadas diarias servidas, o tiempo menos servido, si se trata de vacaciones proporcionales y este cociente se multiplicará por el número de días de descanso anual que le correspondan. Si el salario base devengado durante el último mes fuere inferior al promedio, las vacaciones se pagarán conforme aquél (fracción 3).

Para computar del tiempo servido que da derecho a vacaciones, se cuenta también la duración de los descansos semanales, días de fiesta o duelo

nacional, licencias por enfermedad y otras interrupciones expresamente autorizadas por el empleador (fracción 4).

Las sumas que debe recibir el trabajador le serán liquidadas y pagadas con tres días de anticipación respecto de la fecha en que comience a disfrutar el descanso anual (fracción 5), esto es para que el trabajador esté en la posibilidad de sufragar los gastos inherentes a las vacaciones, así como para su preparación.

En caso de que un trabajador termine la relación de trabajo antes de tener derecho al periodo completo de descanso, se le pagarán en efectivo los días de vacaciones proporcionales a que tenga derecho a razón de un día por cada once días de trabajo (fracción 6).

Se ha reconocido la proporcionalidad de las vacaciones por tratarse de un derecho que se adquiere día a día, podemos decir que de tracto sucesivo. Al completar el periodo mínimo legal, se accede al derecho a disfrutar del descanso vacacional, cada día de descanso constituye un derecho adquirido para el trabajador en proporción al número de días de servicio que lo hacen surgir. El principio de que el derecho a vacación anual se adquiere día con día, justifica el planteamiento de la proporcionalidad de las vacaciones que señala el artículo 54 en su fracción 6.

El Código de Trabajo anterior reconoció también a las vacaciones proporcionales, pero cuando la relación laboral terminaba por alguna causa justificada para el trabajador y siempre que el número de días de descanso acumulado fuera menor de seis días. El criterio cambió debido a la sentencia de 26 de Junio de 1961 de la Corte Suprema de Justicia, que declaró inconstitucionales las expresiones "por causa justificada" y "siempre que fueren menos de seis", por contraponerse con el derecho consagrado el artículo 69 de la Constitución vigente en aquél tiempo.

Actualmente se reconoce sin limitaciones el derecho a vacaciones proporcionales, sin importar la causa de terminación de la relación de trabajo, entendiéndose como tal tanto al mutuo consentimiento, la renuncia, el despido e inclusive la muerte del trabajador.

Cuando el trabajador reciba parte de su salario en especie, a la remuneración de las vacaciones en dinero debe adicionarse el pago en especie o su equivalente en dinero (artículo 54 A.).

Los días de vacaciones son días ordinarios, o sea, calendarios, incluyendo los domingos y los días de fiesta o duelo nacional comprendidos en el respectivo periodo. Es interesante el hecho de que en Panamá no se remunere el descanso semanal obligatorio, debido a esto, en realidad no son treinta los días de vacaciones.

La legislación panameña no reconoce el incremento en la duración de las vacaciones, en relación a la antigüedad que vaya acumulando el trabajador, la legislación se limita a procurar la garantía de las sumas que en concepto de salario habrían podido recibirse.

Si durante sus vacaciones, el trabajador tuviera que ser hospitalizado por enfermedad o accidente, el tiempo dure la hospitalización, no se considerará parte de las vacaciones, por lo que debe posponerse la fecha de terminación, con la condición que el trabajador notifique al patrón este hecho, dentro de los cinco días siguientes de haber ocurrido (artículo 55).

El Código de Trabajo establece que el periodo vacacional es continuo, sin embargo las convenciones colectivas pueden establecer el fraccionamiento del periodo en dos partes iguales como máximo, previo acuerdo con el trabajador en cada ocasión (artículo 56).

Para que el trabajador pueda hacer uso de sus vacaciones, el empleador debe señalar, con dos meses de anticipación, la época de iniciación de sus vacaciones. Por medio de la intervención de los funcionarios competentes y del consentimiento expreso del trabajador, se puede señalar el goce de vacaciones en una fecha posterior (artículo 57).

La Ley Panameña no otorga al trabajador la facultad de tomar por su cuenta las vacaciones, como lo hace la legislación laboral de Argentina que comentamos en su momento.

Cuando en una empresa laboren dos miembros de una misma familia, se debe procurar señalar para ambos, la misma época de goce de vacaciones (artículo 58).

Cuando el trabajador esté gozando de vacaciones, el empleador no puede iniciar, adoptar, ni comunicarle ninguna de las medidas, sanciones y acciones previstas por el Código, puesto que durante ese tiempo se suspenden los términos de caducidad y prescripción (artículo 60).

4.2.2. Omisión al otorgamiento de vacaciones.

De acuerdo con el artículo 61 del Código de Trabajo, si el empleador infringiere alguna disposición contenida en el capítulo de vacaciones, se le impondrá una multa de veinticinco a doscientos cincuenta balboas, sanción que le será impuesta por las autoridades administrativas o por los tribunales del trabajo. Este artículo tiene aplicación por ejemplo, en los casos en los que el empleador no otorga vacaciones o no las remunera legalmente.

4.2.3. Acumulación.

El derecho al goce de vacaciones por ser un derecho irrenunciable, no permite su transacción pecuniaria, sin embargo la legislación laboral panameña tolera su acumulación hasta por dos periodos, pero mediando el acuerdo entre las partes (empleador y trabajador), debiéndolo notificar a la autoridad de trabajo. Si la autoridad tuviera alguna objeción a la acumulación de las vacaciones, puede prohibirla dentro de los veinte días siguientes. La acumulación por periodos mayores, impide hacer exigible el descanso por los periodos acumulados en exceso, subsistiendo el derecho del trabajador a que le sea pagado el importe correspondiente y las sanciones que deban imponerse al empleador. En caso de acumulación de las vacaciones, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de quince días remunerados en primer periodo, y podrá acumular los otros días para el segundo periodo (artículo 59).

La legislación panameña no prescribe recargo alguno, ni otorga el derecho al trabajador a tomar el descanso por motu proprio, en el caso de que el empleador no otorgue las vacaciones a que tiene legítimo derecho.

4.2.4. Comparación con la Legislación Mexicana.

En este punto únicamente señalaremos aquellos aspectos que difieren de la legislación mexicana.

La Ley panameña en la materia, asienta que una vez terminado el periodo vacacional, el trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo que venía prestando; esta mención nos parece irrelevante, puesto que se está en presencia de un descanso y no de una terminación de la relación de trabajo.

Panamá reconoce el derecho a vacaciones al cumplirse once meses de servicio continuo, en vez de cumplir más del año, como es el caso de México. Su duración es de treinta días (sin conceder aumento progresivo alguno); aunque no se diga expresamente, se ha entendido que se trata de días calendario, por lo que comprende domingos y días de fiesta o duelo nacional. Aparentemente es mas ventajoso este periodo que el señalado para México, sin embargo, para nosotros corresponden días laborables, además de que gozamos de incrementos en la duración.

Algo que nos impactado de la legislación panameña (pues no existe en México), es el hecho de que asigna dos términos al patrón en torno a la concesión de vacaciones: el primero de ellos es el que rige para notificar al trabajador la fecha en que comenzará a disfrutar de sus vacaciones; el segundo es aquél en el que debe hacer el pago de las vacaciones.

En México no se menciona que se pueda fraccionar el periodo vacacional en el Capítulo respectivo de la Ley, tampoco concede el beneficio de otorgar el mismo periodo a trabajadores de una misma familia que presten sus servicios en la empresa.

4.2.4.1. Cuadro comparativo de legislaciones.

De la misma forma tomaremos en consideración estas diferencias para formular nuestras propuestas a la legislación.

Aspecto	Panamá	México
Denominación.	Vacaciones o descanso anual remunerado.	Vacaciones.
Requisitos.	Haber cumplido once meses en la prestación del servicio.	Haber cumplido más de un año en la prestación de servicios.
Proporcionalidad.	Atiende al tiempo laborado.	Depende del tiempo laborado.
Época de goce.	No lo precisa.	Dentro de los 6 meses siguientes al cumplimiento de cada año de servicios.
Comunicación del otorgamiento.	Dos meses antes de su cumplimiento.	No se menciona.
Forma de disfrute.	Periodo continuo.	Periodo continuo.
Antigüedad.	Se define en años	Se define en años, desde la fecha de ingreso a la empresa.
Remuneración.	Salario ordinario.	Salario ordinario.
Monto de la remuneración.	Según se convino el pago del salario (mensual, semanal, día u hora).	Varía en atención a la antigüedad.
Compensación.	Se prohíbe, salvo terminación de la relación laboral.	Se prohíbe, salvo que termine la relación laboral.
Periodicidad.	Anualmente	Anualmente.
Fraccionamiento.	Admite 2 fracciones.	No lo refiere.

4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de vacaciones ratificados por México.

En Mexico ha ratificado tres Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); con el rubro de Vacaciones los Convenios 52 y 54, y el 172 con el rubro de Condiciones de Trabajo, que aunque no esencialmente se refiere a las vacaciones, hace mención de ellas en uno de sus artículos.

4.3.1. Convenio número 52.

El Convenio 52 se refiere a las vacaciones anuales pagadas, fué celebrado en Ginebra, Suiza, el 24 de Junio de 1936 y ratificado por México el 9 de Marzo de 1939, entró en vigencia el 22 de Septiembre de ese mismo año. Fué revisado y superado en 1970 por el Convenio 132, aunque este último no fué ratificado por México.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fué Convocada en Ginebra, Suiza, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregándose el 4 Junio 1936. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a las vacaciones anuales pagadas, en su vigésima reunión, que constituía el segundo punto del orden del día y después de haber decidido que dichas proposiciones revestirían la forma de un convenio internacional, adoptó con fecha 24 de Junio de 1936, el Convenio 52, que puede ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.

El Convenio está compuesto por dieciséis artículos, de los que hemos anotado y subrayado los datos más importantes, además de correlacionarlos con nuestra Ley Federal del Trabajo vigente.

Artículo 1

1. El Convenio se aplica a los empleados de empresas y establecimientos públicos o privados siguientes:

a) Empresas que manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las que las materias sufran transformación; empresas de construcción de buques y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

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

Edificios, ferrocarriles, tranvías, aeropuertos, puertos, muelles, obras de protección contra la acción de ríos y el mar, canales, instalaciones para la navegación interior, marítima o aérea, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones para riegos y drenajes, instalaciones de telecomunicación, instalaciones para la producción o distribución de fuerza eléctrica y de gas, oleoductos, instalaciones para la distribución de agua, y empresas dedicadas a otros trabajos similares y a obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

c) Empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior o aérea, comprendiendo la manipulación de mercancías en muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos;

d) Minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

e) Establecimientos comerciales, comprendidos los servicios de correos y de telecomunicaciones;

f) Establecimientos y administraciones en los que las personas empleadas efectúen trabajos de oficina;

g) Empresas de periódicos;

h) Establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;

i) Hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y establecimientos análogos;

j) Teatros y otros lugares públicos de diversión;

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

2. La autoridad competente de cada país, deberá determinar la línea de demarcación entre las empresas y establecimientos antes mencionados y los que no estén incluidos en el presente Convenio.

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

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

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

Correlacion.- Constitución.- Art. 123.

Ley Federal del Trabajo: Art. 1.

Artículo 2

1. Toda persona tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos.

2. Las personas menores de dieciséis años y aprendices, tienen derecho después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.

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

- a) Los días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;
- b) Las interrupciones en la asistencia al trabajo debidas a enfermedad.

4. La legislación nacional puede autorizar excepcionalmente, el fraccionamiento de la parte de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista en este artículo.

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

Correlacion.- Ley Federal del Trabajo: Art. 76,78 y 179.

Artículo 3

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

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

b) La remuneración fijada por contrato colectivo.

Correlación.- Ley Federal del Trabajo: Art. 76 primer párrafo y 78.

Artículo 4

Es nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o su renuncia.

Correlación.- Constitución: Art. 123 apartado A. fracción XXVII inciso h).

Ley Federal del Trabajo: Art.5 fracción XIII.

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Correlación.- Ley Federal del Trabajo: Art. 79 segundo párrafo.

Artículo 7

Cada empleador debe inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente:

- a) La fecha en que entren a prestar servicio los empleados y la duración de las vacaciones anuales pagadas a que tengan derecho;
- b) Las fechas en que cada empleado tome sus vacaciones anuales pagadas;
- c) La remuneración recibida por cada empleado durante el período de vacaciones anuales pagadas.

Correlación.- Ley Federal del Trabajo: Art. 81.

Artículo 8

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

Correlacion.- Ley Federal del Trabajo: Art. 992, 994 fracción I.

Artículo 9

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

Correlacion.- Ley Federal del Trabajo: Art. 6, 17 y 18.

4.3.2. Convenio número 54.

El segundo Convenio es el número 54, ratificado por México el 12 de Junio de 1942, se refiere a las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, fué adoptado el 24 de Octubre de 1936 pero no entró en vigor. Este Convenio fué revisado en dos ocasiones; la primera en 1946 por el Convenio 72 y en 1949 por el Convenio 91, la segunda, México no ratificó ninguna de esas dos revisiones. El estatus de este Convenio es el de superado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fué Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregándose el 6 de Octubre de 1936 en su vigésimo primera reunión. Después de haber adoptado diversas proposiciones

sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente del mar, que constituyó el quinto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revestirían la forma de un convenio internacional, adoptó con fecha 24 de Octubre de 1936, el Convenio 54, que puede ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, 1936.

El Convenio está conformado por 18 artículos, de los cuales señalaremos únicamente, para fines informativos, aquellos que establezcan cuándo y cómo se otorga el derecho a vacaciones, debido a que estas sus normas no rigen para los trabajadores en general, sino para aquellos sujetos a reglamentación especial.

Artículo 2

1. Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tiene derecho, después de un año de servicio continuo en la misma empresa, a vacaciones anuales pagadas cuya duración será:

- a) De doce días laborables, por lo menos, para capitanes, oficiales y operadores radiotelegrafistas;
- b) De nueve días laborables, por lo menos, para los demás miembros de la tripulación.

2. Con objeto de determinar el momento en que la gente de mar tendrá derecho a tomar vacaciones:

- a) Cualquier servicio prestado, que no esté prescrito en el contrato de enrolamiento, será incluido al calcularse el período de servicio ininterrumpido;
- b) Las interrupciones de corta duración en el servicio, que no sean imputables a una falta o a un acto del interesado, y cuyo total no exceda de seis semanas, no deberán considerarse como una interrupción de la continuidad del período de servicio que las preceda o subsiga;

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

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

a) Días feriados oficiales o establecidos por la costumbre;

b) Interrupciones en el servicio producidas por enfermedad;

c) Vacaciones concedidas en compensación de los días de descanso semanal y días feriados pasados en el mar.

4. La legislación nacional o los contratos colectivos podrán determinar las circunstancias especiales en las cuales, a reserva de las condiciones fijadas en la legislación o en los contratos:

a) Vacaciones anuales pagadas, en virtud del presente Convenio, puedan ser fraccionadas o acumuladas a otras vacaciones ulteriores;

b) Vacaciones anuales pagadas puedan ser sustituidas, en casos excepcionales, cuando el servicio del buque lo exija, por una indemnización en metálico que equivalga, por lo menos, a la remuneración prevista en el artículo 4.

Artículo 3

1. Las vacaciones anuales deben concederse en uno de los puertos siguientes del territorio donde el buque esté matriculado:

a) El puerto inicial de salida;

b) El puerto donde el beneficiario de las vacaciones fue enrolado;

c) El puerto de destino definitivo del buque.

2. No obstante, de mutuo acuerdo, las vacaciones pueden concederse en un puerto extranjero.

3. Cuando ya se tenga derecho a vacaciones anuales, se concederán, de común acuerdo, tan pronto lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 4

1. Toda persona que tome vacaciones, en virtud del artículo 2 del presente Convenio, deberá percibir su remuneración habitual mientras duren aquéllas.

2. La remuneración habitual pagadera en virtud del párrafo precedente deberá comprender una asignación adecuada para alimentos, que se calculará en la forma que fije la legislación nacional o un contrato colectivo.

Artículo 5

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

Artículo 6

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

Artículo 7

Toda persona que abandone el servicio del empleador o que sea despedida antes de haber tomado las vacaciones que le correspondan deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud del presente Convenio, la remuneración prevista en el artículo 4.

Artículo 8

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, a fin de facilitar su aplicación efectiva, deberá obligar a los empleadores a llevar un libro en el que se registren las vacaciones.

4.3.3. Convenio número 172.

El Convenio 172, sobre las Condiciones de Trabajo en los Hoteles, Restaurantes y Establecimientos Similares, es el tercer Convenio Internacional ratificado por México que hace mención a las vacaciones anuales pagadas. Este Convenio igual que el 54, se refiere a las vacaciones aplicables a trabajadores de trabajos especiales, por lo que también, de manera informativa, anotaremos los datos más importantes de los artículos que las mencionen sin más profundidad.

Este convenio fue celebrado en Ginebra, Suiza el 25 de Junio de 1991 y ratificado por México el 7 de Junio de 1993, entrando en vigencia el 7 de Julio de 1994. Este Convenio se considera actualizado.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo fué Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, congregándose el 5 de junio de 1991, en su septuagésima octava reunión. Después de haber adoptado diversas proposiciones sobre las vacaciones anuales pagadas de la gente del mar, que constituyó el quinto punto del orden del día de la reunión y después de haber decidido que dichas proposiciones revestirían la forma de un Convenio Internacional, adoptó con fecha 24 de Octubre de 1936, el Convenio 54, que

puede ser citado como el Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, 1936.

Recordando que los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo que establecen normas de aplicación general sobre las Condiciones de Trabajo se aplican a los trabajadores de los hoteles, restaurantes y establecimientos similares; considerando que, dadas las condiciones en que se desarrollan estos trabajos, conviene mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en rápida expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas de carrera, tomando en cuenta de que la negociación colectiva constituye un medio eficaz para determinar las condiciones de trabajo en este sector; ponderando que la adopción de un Convenio y la Negociación Colectiva, mejorará las Condiciones de Trabajo, las perspectivas de carrera y la seguridad en el empleo, en beneficio de los trabajadores y después de haber decidido adoptar diversas proposiciones sobre las Condiciones de Trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y tras decidir que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional, se adopta, con fecha veinticinco de Junio de 1991, el Convenio 172, que podrá ser citado como el Convenio sobre las Condiciones de Trabajo (hoteles y restaurantes), 1991:

A pesar de que este Convenio no se refiere precisamente a las Vacaciones, las fracciones 2 y 3 del artículo 5, hace referencia a las Vacaciones. Una vez más estamos en presencia de un Convenio que rige las relaciones laborales reguladas en nuestra legislación por el derecho especial del trabajo, razón por la cual solamente haremos alusión a las partes que mencionen a las vacaciones.

Artículo 5

2. Los trabajadores deben tener derecho a vacaciones anuales pagadas, cuya duración habra de determinarse mediante la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

3. Cuando el contrato termina o el periodo de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores deben tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Capítulo Quinto.

Factores psicofisiológicos que afectan al trabajo.

Es necesario el establecimiento de este capítulo debido a nuestro afán de encontrar argumentos fehacientes que nos sirvan a la postre para soportar nuestros esfuerzos tendientes a exponer la urgente regulación de aspectos en los que es omisa la Ley, así como de los que aún y cuando estén contemplados, requieren una mayor extensión.

Es innegable la transcendencia de la universalidad de factores relacionados con el trabajo que influyen en el desempeño de los trabajadores, mermando considerablemente su potencial laboral, impactando gravemente en su persona y en la empresa misma. Los factores que nos han llamado la atención para tratar, son los denominados como psicofisiológicos, que aunque se originan en la mente del individuo, arrojan diversos trastornos que desembocan en efectos fisiológicos.

Puede suceder que un empleado con una instrucción adecuada, que trabaje en condiciones ambientales óptimas, llegue a experimentar fatiga como consecuencia de una labor prolongada, o bien, que acabe por aburrirse debido a la monotonía del trabajo, situaciones en las cuales, si no se toman medidas adecuadas, pueden desencadenar los inevitables síntomas y efectos del estrés. Es aquí en donde surge la importancia de los descansos en el trabajo, ya semanales, ya anuales. Estos descansos son coadyuvantes en el incremento de la productividad y del rendimiento del trabajador, así como en la reducción del cansancio (fatiga) y del tedio (aburrimiento).

La fatiga y el aburrimiento son factores que acarrear consecuencias inconvenientes a las actividades industriales, originan disminución en el rendimiento del individuo y por consiguiente en la productividad, creando sensaciones subjetivas de tensión o estrés. Aunque pudieran tener algunas semejanzas, como el originar estrés, al aburrimiento no debe confundirse con la fatiga. Veamos separadamente cada uno de estos factores.

5.1. El aburrimiento.

Se ha dicho que el aburrimiento es una especie de fatiga mental, pero lo cierto es que el aburrimiento es una cuestión más bien de carácter psicológico que fisiológico, al aburrimiento se le ha denominado también fastidio o tedio.

El aburrimiento se debe a la realización de actividades repetitivas, monótonas o carentes de interés para el individuo, que le originan malestares tales como inquietud, tristeza, cansancio, fastidio y enojo, repercutiendo en su energía, motivación, eficiencia y ritmo de trabajo, por consiguiente en la productividad de la empresa. Las labores que para ciertos trabajadores resultan monótonas pueden ser para otros interesantes y estimulantes, el aburrimiento es el resultado de la falta de interés en el trabajo, la sensación de aburrimiento depende del carácter del trabajo según lo percibe el trabajador y no del carácter del trabajo en sí.

Se ha demostrado que el aburrimiento puede disminuir asignando a los empleados labores congruentes con sus intereses y capacidad, la rotación de personal, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, incremento en la duración de los descansos y vacaciones, enseñando al personal la importancia y relación entre su trabajo particular y el conjunto de la operación industrial, el pago de bonificaciones para aumentar la productividad, entre otros.

5.2. La fatiga.

La actividad muscular prolongada provoca a la postre, cambios fisiológicos en el individuo como el agotamiento de sus reservas de carbohidratos, utilizados como combustible en dicha actividad, la permanencia en la actividad conduce finalmente a sensaciones subjetivas desagradables de esfuerzo o tensión, manifestadas principalmente en la disminución de la capacidad de realizar una labor continua. Es un estado pasajero que se caracteriza por la declinación de la capacidad para realizar un trabajo continuado, los efectos de la fatiga dependen directamente del aburrimiento.

Existen dos tipos de fatiga: la fatiga psicológica y la fatiga fisiológica; ambos tipos menoscaban el rendimiento y aumentan los errores, el ausentismo, la rotación de personal y los accidentes. Un trabajo prolongado o muy cansado ocasiona alteraciones fisiológicas, durante el cansancio los procesos orgánicos como la frecuencia cardíaca, el consumo de oxígeno y la tensión muscular, operan a niveles diferentes de los normales, perturbando al individuo y trastocando su rendimiento, el ser humano al sentirse cansado, siente tensión, irritabilidad y debilidad, siéndole difícil concentrarse y pensar coherentemente, resultándole imposible trabajar de manera adecuada.

Un trabajador fatigado realiza mayor trabajo físico cuando el ritmo diario de las labores es más gradual, si el ritmo es muy intenso, la energía orgánica se consume demasiado pronto y entonces el empleado habrá de disminuir su rendimiento durante el resto de la jornada. Sin embargo, la fatiga por ser un fenómeno complejo, no provoca los mismos efectos en todas las personas, existen diferencias individuales de susceptibilidad a la fatiga en circunstancias similares y diferencias individuales en ocasiones diferentes.

Algunas alternativas para aminorar la fatiga en las empresas son: el uso de procedimientos adecuados para la selección y colocación del personal;

modificaciones de la duración de los periodos de descanso y vacaciones; mejoramiento de determinadas condiciones ambientales y modificaciones de los metodos y equipo de trabajo.

5.2.1. Diferencias entre fatiga y aburrimiento.

Basicamente podemos señalar tres diferencias entre el aburrimiento y la fatiga, que hemos resumido de la siguiente manera.

<i>Fatiga</i>	<i>Aburrimiento</i>
Efecto fisiológico.	Efecto psicológico.
Producto de una actividad muscular prolongada.	Producto de una actividad monótona o carente de interés.
Se rehúsa a realizar cualquier actividad.	Se rehúsa a realizar determinada actividad.

5.3. El estrés.

El estres se encuentra presente en todos los ámbitos de nuestras vidas, por consiguiente, los lugares de trabajo se encuentren amenazados por su presencia, los asecha de una manera casi imperceptible. Las enfermedades relacionadas con él han alcanzado dimensiones epidémicas y la gran mayoría de las enfermedades que atacan a los individuos, son afecciones físicas provocadas por factores psíquicos como la tensión.

El estrés laboral ejerce impresionantes efectos sobre la salud y productividad del empleado, el número y diversidad de padecimientos físicos conexos con el estrés es muy grande, entre ellos tenemos enfermedades

gastrointestinales tales como úlceras y colitis; cardiopatías; afecciones cutáneas; alergias; cefalalgias e inclusive, aunque resulte increíble, el cáncer.

Estamos hablando de un trastorno que causa graves daños físicos y está muy generalizado en la vida del hombre moderno, sus efectos son costosos para la empresa porque aminoran considerablemente la motivación y la capacidad física del empleado, provocando disminución en la productividad e incremento en los errores y accidentes. Otros efectos negativos que provoca el estrés son retardos de personal, ausentismo, decisiones deficientes, cesantías y costos elevados de atención médica. Debemos tener presente que no importando de que padecimiento se trate, el trastorno más sencillo relacionado con el estrés tiene un efecto económico.

Independientemente de la labor que desempeñe el trabajador en el transcurso de su vida, es casi imposible que evite por completo las consecuencias de la tensión, luego entonces, el estrés lo acompañará siempre. Por ello, a él y a la empresa les conviene conocer en qué consiste y aprender los métodos para atenuar sus efectos.

5.3.1. Naturaleza del estrés.

El estrés es de naturaleza psicológica, puede desencadenar en el individuo trastornos físicos graves, inclusive puede contagiarse a otros. Las sensaciones que refleja el estrés son ansiedad, tensión y miedo. En el momento en que se presenta el estrés, se producen en el organismo notables alteraciones fisiológicas; la adrenalina liberada por las glándulas suprarrenales, acelera todas las funciones del cuerpo, la presión arterial se eleva, aumenta la frecuencia cardíaca y llega más cantidad de azúcar a la corriente sanguínea, el aumento de la circulación proporciona más energía al cerebro y a los músculos, haciendo que el individuo esté más alerta y más fuerte para afrontar la situación

de urgencia que lo origino, cuando esto sucede, la energía se moviliza y se encauza alcanzando niveles fuera de lo normal, si se permanece demasiado tiempo en ese estado, se agotan las reservas de energía, necesitándose más tiempo de descanso para recobrarlas. El problema radica en que nunca se recupera totalmente la cantidad anterior de energía, cada vez que se consume una cantidad adicional para superar al estrés, queda menos para su próxima aparición.

La generalidad de las tensiones de los empleados es de carácter psíquico, que aunque producen poca tensión, fatigan y desgastan la energía corporal, las tensiones van acumulándose, cada nuevo estrés se añade al anterior y consume las reservas de energía sin importar su intensidad, favoreciendo las alteraciones fisiológicas señaladas. Si en el ambiente laboral se presentan a menudo causas de tensión, la circulación sanguínea y la frecuencia cardiaca del empleado mantendrán altos niveles, una cantidad adicional de adrenalina fluirá a través de la corriente sanguínea y con el tiempo el organismo mostrará inevitablemente un daño fisiológico y el individuo se enfermará. Es así como un estrés prolongado ocasiona las enfermedades psicomaticas mencionadas, padecimientos reales que afectan a determinados tejidos lesionandolos; aunque provienen de una causa psicologica, llegan a provocar daño real al organismo, ésta lesión y el agotamiento de las reservas de energía, hacen al sujeto más vulnerable a la afección, la enfermedad debida al estrés causa a su vez mayor tensión, estableciendose un circulo vicioso. Cuando se deteriora la salud, también disminuyen la resistencia y la energía, repercutiendo en la motivación y el rendimiento, que se tornarán menos satisfactorios.

Existen trabajos en los que la actividad a desempeñar es absorbente, frenética, difícil y muy tensa; los cuerpos reflejan la presión del trabajo, se congestionan las arterias y la presión arterial es muy elevada. Sin embargo, no todos los individuos reaccionan igual ante circunstancias similares, esto es

debido al grado de satisfacción que les procura su trabajo, de modo que los que están muy contentos con él, no muestran los efectos perjudiciales del estrés, los que están insatisfechos sí lo presentan, esto es por los factores individuales que incrementan la vulnerabilidad al estrés laboral.

5.3.2. Diferencias individuales en la vulnerabilidad al estrés.

Basicamente son seis los factores que atenúan o agravan al estrés laboral y que merecen de una exposición individual:

1. Satisfacción con el trabajo.- No prescinde de mucha explicación, concretamente se puede decir que si alguien realiza su trabajo con descontento, el estrés le producirá una enfermedad con el tiempo. Si otra persona realiza ese mismo trabajo con gusto, tal vez no llegue a manifestar ninguna tensión.

2. El grado de autonomía y poder.- Se piensa que las personas con mayor nivel jerárquico, están sometidos a mayor presión y por tanto, son más susceptibles a la tensión, pero no es así, como los ejecutivos de alto nivel gozan de mayor autonomía y poder en sus labores, la tensión laboral no recae tanto en ellos sino en los de nivel medio, que están sujetos a más control y su autoridad es menor.

3. El apoyo social.- Un individuo que siente soledad, está más propenso a sufrir de estrés que aquel que tiene lazos sociales, este apoyo lo aportan la familia o el trabajo.

La familia procura otra clase de satisfacciones y logros muy a parte del trabajo que compensan grandemente los sentimientos negativos de este último, proporcionándole autoestima, aceptación y dignidad personal.

El trabajo aminora las consecuencias del estrés en buena parte por la cohesión del grupo y las relaciones de cordialidad con los superiores.

4. El estado físico.- Las personas en buenas condiciones físicas sienten menos los efectos del estrés, pues conservan un alto promedio en sus defensas y energías. Al bajar las defensas, el sistema inmunológico se debilita, creando el ambiente propicio para la proliferación de microorganismos capaces de deteriorar la salud.

5. La capacidad para ejecutar las tareas.- Las personas que cuentan con un gran acervo de conocimientos o inteligencia, consideran por lo regular que el trabajo les es menos difícil y que les causa menos tensiones.

6 La personalidad.- El estrés puede estar relacionado con un patrón de personalidad (A y B). Los individuos con personalidad de tipo A son muy propensos a ataques cardíacos cuando llegan a la edad madura, éstos individuos se caracterizan por un fuerte impulso competitivo y dinamismo excesivo, son ambiciosos y agresivos, buscan nuevos logros, luchan contra el tiempo y siempre tienen prisa, descargan su hostilidad compitiendo con otros, son impacientes y se irritan por cualquier motivo si creen que los demás están laborando a un ritmo demasiado lento.

Los que tienen la personalidad de tipo B, rara vez sufren ataques cardíacos, sin importar su trabajo, alimentación o hábitos de fumar, algunas veces son tan ambiciosos como los de personalidad de tipo A, pero no comparten ninguna de sus características, llevan una vida normal y sin tantas presiones, pueden trabajar tan duro como los de personalidad de tipo B, estar en ambientes productores de una tensión semejante y todo ello sin sufrir los efectos perjudiciales del estrés o los sienten muy levemente.

5.3.3. Causas y efectos del estrés laboral.

Existen aspectos del trabajo que son estresores, es decir, que provocan estrés, el **exceso o sobrecarga de trabajo**, es el ejemplo típico de los estresores que con mayor frecuencia experimenta el hombre. Existen dos tipos de sobrecarga de trabajo: la **sobrecarga cuantitativa** sucede cuando hay mucho trabajo y se dispone de poco tiempo para realizarlo; la **sobrecarga cualitativa** no consiste precisamente en la cantidad del trabajo, sino en la dificultad para realizarlo.

Un efecto del estrés por sobrecarga de trabajo es la fatiga laboral, provoca que el empleado se torne menos productivo, menos dinámico, muestre menos interés en su trabajo, denote fastidio mental, apatía, depresión, aburrimiento, reaccione negativamente en todos los aspectos, en pocas palabras, que adopte una actitud muy rígida ante sus tareas, siga las normas y procedimientos ciega y compulsivamente, no pueda examinar otras soluciones ante problemas. La fatiga laboral puede desarrollar enfermedades físicas como cefaleas y dolores de espalda. La falta de estimulación puede generar estrés, así que no es raro ver que incluso la carga pequeña sea un estresor, así igualmente el aburrimiento genera estrés.

El **cambio** es otro estresor que perturba a los trabajadores, la mayoría de la gente se resiste al cambio porque provoca incertidumbre y estrés, de hecho cualquier alteración en la empresa ocasiona estos efectos.

Otro estresor es la **evaluación del rendimiento**, esto debido a que es difícil aceptar opiniones ajenas sobre nuestra capacidad y competencia.

El **papel del empleado en la organización** tiene un doble aspecto: la ambigüedad de papeles y el conflicto de papeles. La **ambigüedad de papeles** se presenta cuando su función está poco estructurada, vaga y mal definida,

origina insatisfacción, hipertensión y depresión en el individuo; el **conflicto de papeles** se presenta cuando existe disparidad entre las exigencias del puesto o entre las de este y las convicciones o valores personales del individuo, puede ir acompañada de poca satisfacción y de aumento de la frecuencia cardíaca.

Los **problemas de progreso profesional** ocasionan estrés, se presenta por ejemplo, cuando un empleado espera una promoción y no la recibe, sus aspiraciones personales y profesionales se frustran propiciando una gran decepción. También puede suceder de manera inversa, es decir, supongamos que se ha promovido a una persona para un puesto que rebasa sus capacidades y no puede cumplir debidamente con sus actividades, el temor al fracaso y al ridículo le provocaran una enorme tensión.

Mencionamos anteriormente que **el estar en contacto con alguien estresado** puede contagiar su estrés, esto por más gracioso que parezca, desafortunadamente acontece. La tensión, ansiedad, irritabilidad y otras consecuencias del estrés manifestadas por un empleado pueden contagiar fácilmente a los demás. Un ejemplo de este estresor es la **histeria de línea de montaje**, trastorno masivo psicogeno que se propaga por contagio, no tiene origen físico, es poco común pero suele presentarse, sobretodo en mujeres; sus síntomas típicos son cefalalgias, náuseas, escalofríos, visión borrosa, debilidad muscular, disnea. Puede originarse por estresores físicos como el ruido, la sobrecarga sensorial, la iluminación deficiente, las variaciones térmicas, el humo de escapes, olores de disolventes y pegamentos, entre otros; también puede ser producto de estresores psíquicos como el aburrimiento, las relaciones tensas entre la gerencia y el personal, el aislamiento social, etc.

El trabajo en las líneas de montaje propicia el estrés porque se trata de una actividad repetitiva, monótona, rápida, poco interesante y ruidosa. Este tipo de actividad inflige al individuo daños en la salud como cardiopatías, disminución de la audición y enfermedades mentales.

El **trabajo a destajo** eleva el estrés al cabo de un periodo, origina fatiga física y mental, aumenta considerablemente los índices de adrenalina en el individuo

Las consecuencias mediatas que trae el estrés en el estado físico son las enfermedades psicosomaticas producto de la exposición prolongada a factores estresores, los efectos duraderos de índole psíquica que el estrés crea son la hipertension, depresion, irritabilidad, ansiedad, poca autoestima, resentimiento, fatiga psicologica y neuroticismo.

Los efectos que el estres tiene sobre la salud, el comportamiento y el rendimiento son: perturbacion emocional como el insomnio, inquietud y agitacion, fatiga, irritabilidad, temor de un inminente colapso, nerviosismo, melancolia; empleo de medicamentos tales como vitaminas, somníferos, estimulantes; enfermedades cardiovasculares como alta frecuencia cardiaca, hipertension; padecimientos gastrointestinales como problemas digestivos, colitis, gastritis, ulceras; y problemas respiratorios de origen alérgico como la fiebre del heno, problemas respiratorios, asma.

5.3.4. Soluciones al estrés laboral.

Existen varias medidas tendientes contrarrestar los efectos nocivos del estres ya sea por prevencion, reducción o supresión. Algunos de los métodos que implementan las empresas son la modificación del clima laboral, creación de programas de orientacion para el personal, apoyo social, redefinición de los papeles de los empleados, supresión del exceso y falta de trabajo, tratamiento de los que padecen enfermedades relacionadas con el estrés, meditación, biorretroalimentación, modificación de la conducta, vacaciones o cambio de empleo.

De todas las alternativas mencionadas para contrarrestar la presencia de estrés, la que cobra mayor importancia para nuestra labor es sin lugar a dudas, los descansos, en la modalidad de vacaciones. Las vacaciones contribuyen a aminorar los efectos desgastantes del estrés, pues permiten al trabajador que se desligue de todo lo concerniente al trabajo (actividades, relaciones y el lugar mismo), que le han provocado alguna manifestación de tensión. Las funciones que cumplen las vacaciones en torno al estrés pueden ser: preventivas, por medio de ellas se evita que llegue a manifestarse; o atenuantes, coadyuvar a aminorar los estragos que ocasiona.

Capítulo Sexto.

Observaciones y comentarios al Capítulo IV del Título Tercero del Derecho Común del Trabajo.

El propósito fundamental de este trabajo, es proponer modificaciones al Capítulo IV del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo, que signifiquen mejora y avance, considerando en lo conducente, el acervo de información enmarcada en los capítulos precedentes.

Hemos dicho anteriormente en varias ocasiones, que este Capítulo de Vacaciones, el Capítulo IV Vacaciones, está integrado por ocho artículos, en este Capítulo volveremos a invocar el contenido de dichos artículos para comentarlos individualmente, al mismo tiempo iremos proponiendo las modificaciones pertinentes.

6.1. Artículo 76.- Duración de las vacaciones.

“Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentara en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentara en dos días por cada cinco años de servicios.”

6.1.1. Comentarios y propuestas.

Definitivamente los rangos de días que contempla el artículo son insuficientes para lograr que el trabajador pueda distraerse, relajarse y olvidarse por completo del trabajo; ese periodo se le hará tan estrecho que se la pasará atormentado por tener que regresar al trabajo, pues no podrá cumplir la serie de actividades o planes que se hubiera trazado.

Por otra parte, este artículo no señala un límite que sirva de tope máximo en la concesión de días de descanso; el único límite que asigna es cuando incrementa de dos días por año, a dos días cada cinco años, dando oportunidad a que sigan creciendo.

El primer párrafo del artículo, correlacionándolo con la primera parte del artículo 81, se presta a confusiones al momento de computar los días de vacaciones, pues el artículo 76 dice claramente que el derecho se genera al cumplir más de un año, lo que es igual a 366 días; y el artículo 81 establece que se conceden en x –equis– meses siguientes al cumplimiento del año de servicios, lo cual son 365 días.

Las modificaciones que proponemos a la redacción de este artículo se concretan en los siguientes puntos:

- a) Incrementar el límite inferior de vacaciones a doce días.
- b) Seguir conservando el mismo criterio para incrementar el periodo de vacaciones a razón de dos días por cada año de antigüedad.
- c) Implantar un límite máximo al número de días de vacaciones, aunque se siga acumulando antigüedad.
- d) Permitir que se pueda fraccionar el periodo de vacaciones en dos partes como máximo.
- e) Definir cuando se generan el derecho, al año o después del año.

Esta es pues la redacción que consideramos más conveniente:

“Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutaran de vacaciones anuales pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a doce días laborables y que aumentará en dos días laborables por cada año subsecuente de servicios, hasta llegar a veinte.

Las vacaciones podrán otorgarse en uno o en dos periodos únicamente.”

6.2. Artículo 77.- Trabajadores discontinuos y temporales.

“Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.”

6.2.1. Comentarios y propuestas.

La redacción de este artículo debe permanecer tal y como está, pues considerando que pudieran haber dos periodos de vacaciones, a este tipo de trabajadores puede limitarse a un solo periodo, por esa razón, la redacción que sugerimos para el artículo 76 dice, uno o dos periodos únicamente.

6.3. Artículo 78.- Periodo mínimo continuo.

“Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.”

6.3.1. Comentarios y propuestas.

Por supuesto que el periodo de vacaciones debe ser continuo, pues de otra manera, no seria suficiente el tiempo para que el trabajador lograra descansar adecuadamente. Por otra parte comprendemos que tácitamente el artículo da motivo para fundamentar el fraccionamiento del periodo vacacional, con la condicion de que se respeten mínimo 6 días para el primer periodo, tal y como lo establece el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo numero 52.

Habida cuenta de que estamos proponiendo un período mínimo del doble que el actual, así como la factibilidad de su fraccionamiento y sobretodo, el respeto a la recomendacion del Convenio 52 de la OIT ratificado por México, creemos que es conveniente implantar una fecha determinada para el pago de vacaciones, que sea anterior a la época de su disfrute, con el objeto de que el trabajador pueda realizar una planeación más eficiente de su tiempo de descanso. El articulo podria quedar de la siguiente manera:

“Articulo 78. En caso de fraccionamiento del periodo vacacional, los trabajadores deberan disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos en el primer periodo.

Las sumas que por concepto de vacaciones deba recibir el trabajador, le deberan ser cubiertas dentro de los tres días que anteceden a la entrada de su vigencia.”

6.4. Artículo 79.- Prohibiciones y proporcionalidad de las vacaciones.

“Articulo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

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

6.4.1. Comentarios y propuestas.

La razon por la que se debe prohibir la compensación de las vacaciones, es que este derecho no se otorga por cuestiones eminentemente pecuniarias, sino que atiende a satisfacer necesidades de índole fisiológicas, es decir, este derecho no persigue que el trabajador obtenga más dinero por el servicio que presta, sino que pueda restablecer su integridad física y mental. Por consiguiente, si se le otorgara al trabajador dinero en lugar del tiempo de descanso, no se cumpliría el fin teleológico de las vacaciones.

Pero no solamente debe prohibirse la compensación de las vacaciones, tambien debe prohibirse su acumulación, pues este derecho debe ejercerse cada ano. Ambas prohibiciones permiten forzar, por un lado al trabajador a disfrutarlas y al patron a otorgarlas.

La redaccion que proponemos más conveniente, es la siguiente:

“Articulo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneracion ni podran acumularse.

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

6.5. Artículo 80.- Prima vacacional.

“Artículo 80 Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.”

6.5.1. Comentarios y propuestas.

Pugnamos por incrementar el porcentaje de la prima vacacional, así como el que también se exprese una época de pago determinada, en consecuencia debe modificarse el porcentaje y adicionar un párrafo al artículo, quedando de la siguiente forma:

“Artículo 80 Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 50% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo vacacional.

Esta prima deberá pagarse al trabajador en la fecha que alude el segundo párrafo del artículo 78 ”

6.6. Artículo 81.- Otorgamiento de vacaciones.

“Artículo 81. 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 periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.”

6.6.1. Comentarios y propuestas.

Son varios los comentarios que merece este artículo, los resumiremos enlistadamente:

- a) Se contrapone este artículo con el 76, en la fecha de cumplimiento del servicio, por lo que se debe homologar esa cuestión.
- b) Se da toda la facultad al empleador de fijar unilateralmente el descanso que debe gozar el trabajador, pensamos que es conveniente que ambas partes la fijen de común acuerdo.
- c) Coincidimos con que las vacaciones se otorguen dentro de los seis meses siguientes a que se haya generado el derecho.
- d) En relación a la constancia que deben entregar los patrones, pensamos que ciertamente debe hacerlo anualmente, pero fijando un lapso de tiempo antes de la entrada en vigencia de las vacaciones.

“Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento de la fecha que menciona el artículo 76, de acuerdo con los intereses de la empresa y del trabajador. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. Dicha constancia deberá entregarse a cada trabajador individualizadamente por lo menos treinta días antes de la fecha en que se otorguen.

Conclusiones.

Primera.- Desde tiempos remotos se ha tenido la preocupación de brindar a los trabajadores descansos que les ofrezcan la posibilidad de restaurar en alguna medida, el desgaste propio del desarrollo de las actividades que realizan, el primer tipo de descanso laboral de que se tiene cuenta es el descanso semanal, mismo que desde épocas bíblicas ha estado presente, asimismo con el devenir del tiempo se fueron introduciendo en el mundo laboral otros tipos de descansos, como aquellos que se disfrutaban durante la jornada de trabajo propiamente dicha o los descansos concedidos anualmente, también llamados vacaciones. La nota que todos estos descansos tienen en común es el proporcionarles al trabajador un lapso para la recuperación de su potencial laboral aunque claro está, en épocas diferentes, que es lo que viene a constituir su particularidad.

Segunda.- Las vacaciones de los trabajadores es un derecho de nobles fines, pero desgraciadamente en México aun y cuando se le ha regulado desde hace ya algún tiempo atrás, no se le ha llegado a dar ni el tratamiento ni la importancia que en realidad merece. Estudiando el texto vigente de nuestra Ley Federal del Trabajo, encontramos algunas deficiencias que ven frustrada la cumplimentación de su función, pues entre otras cuestiones hemos percibido que no ha incluido muchas de las recomendaciones trascendentales que los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo han prescrito en este rubro, dejando algunos escollos que deben ser enmendados y que contribuyan a optimizar su función.

Tercera.- Aunque en México fue reconocido por vez primera el derecho a vacaciones de los trabajadores en el año de 1914, en un Decreto del Estado de Jalisco y algunas legislaciones de otros Estados de la República Mexicana, el derecho no fue otorgado de manera general para todos los trabajadores, sino

unicamente para algunas clases de ellos. Es aquí donde se hace importante el referir que la reglamentación de este derecho no ha gozado de grandes avances, pues está visto que en la mayor parte de las legislaciones que han existido y que han contemplado tal derecho, encontramos una constante promedio que se ha conservado hasta nuestros días, estamos hablando del otorgamiento cuando el trabajador hubiere cumplido más del año en la prestación de servicios, criterio que ha conservado nuestra legislación y que ha estado de conformidad con lo dispuesto por la Organización Internacional del Trabajo

Cuarta.- El derecho a vacaciones alcanzó su generalidad hasta la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Las transiciones que ha tenido este derecho las podemos resumir de la siguiente manera: primeramente fue regulado en un solo numeral del articulado de esta ley, en el que fue concedido sin remuneración, regulando además aspectos relativos a la época de generación, la fijación del límite inferior (mismo que persiste), la graduación de su incremento, fijación del límite superior, sanciones, el periodo vacacional para menores y aspectos abstractos relacionados con su otorgamiento; en reformas posteriores se instauró en la Ley un capítulo ex profeso, expresando que el derecho debía ser remunerado, la implantación de una prima vacacional, el incremento en el límite máximo del periodo y la supresión de la facultad de las partes de fijar de común acuerdo el periodo vacacional. Aunque nuestra legislación laboral ha tenido en cuenta las recomendaciones dispuestas en los Convenios celebrados por la Organización Internacional del Trabajo, ha sido como lo hemos dicho anteriormente, omisa en relación a algunos aspectos que deben ser comprendidos en la inteligencia de perfeccionar su reglamentación, por ello las propuestas de modificación que hemos planteado en el presente trabajo.

Quinta.- Las vacaciones además de ser una obligación para los patrones, podemos decir que las vacaciones son una obligación también para

los trabajadores mismos, pues repetimos que deben procurar reestablecer su salud para cumplir cabalmente con sus labores por esa razón, en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado a favor de proscribir al trabajador el prestar servicios personales remunerados durante el lapso en que se encuentre disfrutando de vacaciones. Es menester que el trabajador tome vacaciones pues de no hacerlo se vería gravemente perjudicada tanto su salud como las actividades de la empresa, empero los seis días que establece la Ley son ya insuficientes para que el trabajador pueda siquiera relajarse, por consiguiente, incrementar el número de días del periodo vacacional ha sido nuestra mayor preocupación durante la elaboración de este trabajo, pues sabemos que desde hace ya más de setenta años se ha venido manejando el mismo margen inferior situación es insostenible en la inteligencia de que las circunstancias que imperaban en ese entonces, no son de ninguna manera las mismas que hoy en día tenemos, el ritmo de vida actual es por mucho más complicado que en aquél entonces, el individuo se encuentra sometido a diversos factores que le producen estrés, no tan solo en el trabajo que es en donde pasa la mayor parte de su tiempo, sino también en el ámbito familiar y social. Hemos conocido los devastadores efectos que el estrés ejerce directamente sobre las personas e indirectamente sobre la empresa, por esta razón creemos que el elevar el número de días de vacaciones es benéfico para contrarrestar en gran medida los efectos nocivos del estrés en los dos casos.

Por lo tanto, concluimos con que las vacaciones deben ser incrementadas en proporción tal, que sean suficientes para lograr los fines que el legislador se propuso al crear esta institución, siendo necesario que se aumente el mínimo de días al año que establece la Ley, o sea de seis a doce días laborables a los trabajadores que tengan más de un año de en la prestación de sus servicios, manteniéndose el aumento de dos días laborables, por cada año subsecuente de servicios, hasta veinte.

Sexta.- No encontramos ningún dato que nos haga suponer que haya existido con antelación el propósito de instaurar un tope al periodo vacacional, como lo han hecho algunas legislaciones extranjeras e inclusive algunos Contratos Colectivos de Trabajo celebrados en México, buscando con ello limitar el número de días del periodo vacacional en veinte para evitar que se tome un derecho progresivo interminable, debemos tomar en consideración de que de incrementarse el límite inferior de seis, que originalmente contempla la ley, a doce días que hemos sugiendo, el trabajador ya no tendría que trabajar mas de veinte años para poder gozar de veinte días de vacaciones, pues con haber trabajado cinco años puede alcanzar ese número de días.

Séptima.- El periodo vacacional podría fraccionarse en dos periodos, favoreciendo a ambas partes de la relación laboral, porque con ello no tan solo se lograría que el trabajador evada o disminuya cualquier indicio de estrés que se traduce por consecuencia lógica de su labor, o por favorecer a la economía de la empresa, sino que además el trabajador estaría en posibilidad de convivir mas tiempo con su familia, incluso pudiendo coincidir su periodo vacacional con el del calendario escolar de sus hijos, coadyuvando a fortificar los lazos familiares.

Octava.- Existen dos artículos contradictorios en el capítulo vacaciones de la ley Federal del Trabajo, del derecho común que hacen imposible el determinar con certeza la fecha en que se genera el derecho a vacaciones, haciendo sumamente necesario esclarecer esta situación, pues existe un día de diferencia que debe especificarse de manera concreta, situación que tratamos de resolver homologando ambos artículos en el sentido de establecer que el derecho se genere después de haberse cumplido el año en la prestación de servicios.

Novena.- Las vacaciones deben otorgarse en periodos continuos para lograr que el trabajador pueda desprenderse de todo lo concerniente al trabajo,

se debe conceder siempre e indefectiblemente un periodo de seis días por lo menos, así lo establecemos la Ley vigente y nuestra propuesta. Debe asentarse la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos periodos, el primero debe ser por lo menos de seis días continuos y los días excedentes pueden consignarse para la segunda fracción. Con ello se está en cumplimiento a lo dispuesto por los Convenios Internacionales en el sentido de otorgar por lo menos seis días de vacaciones en periodo continuo.

Decima.- El derecho a vacaciones como todo derecho laboral es irrenunciable no puede ser objeto de compensación por remuneración, excepto en el caso del pago de vacaciones proporcionales por terminación anticipada de la relación de trabajo. Para que el trabajador tenga derecho al descanso vacacional, es necesario que haya labore todos los días del año, en caso contrario, tendrá derecho a una parte proporcional según los días trabajados. Durante la elaboración de este trabajo, especialmente cuando estudiamos a la legislación laboral de Argentina, acaparo poderosamente la atención el derecho que le asistía al trabajador de que bajo mínimas condiciones, como lo es dar aviso por escrito al patron, pudiera tomar de *motu proprio* las vacaciones a las que tuviere derecho, esto en el caso de que el patrón no se las hubiere concedido y que se hubieren generado. Por nuestra parte condenamos esa medida tan extrema, no es posible que sea justificable en la legislación mexicana, habida cuenta de que esto podría prestarse a manipulaciones que conducirían a abusos por parte de los trabajadores, además de que de hacerlo el trabajador, podría incurrir en faltas injustificadas, pudiendo el patrón invocar las acciones procedentes.

Décima primera.- El pago de una cantidad adicional a la que por concepto de vacaciones corresponde se ha venido empleando desde hace ya algún tiempo con el objeto de que el trabajador pueda disfrutar sus vacaciones de una manera mas cómoda y relajada. El texto del artículo que lo regula debe modificarse en dos sentidos, el primero para incrementar su porcentaje y el

segundo para expresar que debe cubrirse al trabajador por adelantado en la misma fecha en que se le entregue el pago por concepto de vacaciones, esto en aras de permitirle al trabajador planificar de una mejor manera sus vacaciones como lo puede ser el sufragar gastos de viaje, etc.

Decimo segunda.- Debe incluirse nuevamente aquella vieja fórmula que decía que el periodo vacacional era fijado de común acuerdo por las dos partes de la relación de trabajo, pues de continuar como está la disposición legal vigente, la determinación de las fechas de vacaciones se mueven a la caprichosa voluntad de patron.

Décimo tercera.- La Ley únicamente refiere que las vacaciones deben otorgarse dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que haya nacido el derecho a su goce, lo cual creemos que es sumamente abstracto, el otorgamiento de las vacaciones debe seguir lineamientos ciertos que precisen en que tiempo (determinado) debe darsele a saber al trabajador la entrada en vigencia de sus vacaciones, esto es para tener certeza de ello y para que esté en la facultad de organizar sus tiempos y actividades para tal efecto.

Décimo cuarta.- Es necesario que nuestro Derecho Laboral evolucione y un gran paso en esa evolución sería, modificar el capítulo de vacaciones de la Ley Federal del Trabajo, con las propuestas que hemos emitido.

Bibliografía.

"Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemizada"; Cavazos Flores, Baltasar; Editorial Trillas; Mexico 1996.

"El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo"; De la Cueva, Mario; Tomo I; Editorial Porrúa; 15ª edición; Mexico 1998.

"El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo"; De la Cueva, Mario; Tomo II; Editorial Porrúa; 9ª edición; México 1998.

"Derecho del Trabajo"; De Buen Lozano, Néstor; Tomo I; 14ª edición; Editorial Porrúa; Mexico 2001.

"Derecho del Trabajo"; De Buen Lozano, Néstor; Tomo II; 15ª edición; Editorial Porrúa; Mexico 2001.

"Ley Federal del Trabajo, Reformada Y Adicionada Nuevos Comentarios, Bibliografía y Jurisprudencia"

Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge; Editorial Porrúa; 62ª edición; México 1969.

"Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía"

Trueba Urbina, Alberto; Trueba Barrera, Jorge; Editorial Porrúa; 78ª edición; México 1997.

"Elementos Básicos De Derecho Laboral"; De la Cruz Gamboa, Alfredo; Editorial Ediciones Navarra; 2ª edición; México 1983.

"Principios Basicos de Derecho del Trabajo"; Báez Martínez, Roberto Dr.; Editorial Pac; 3ª edición; Mexico 1999.

"Derecho Individual Del Trabajo"; Briceño Ruiz, Alberto; Editorial Harla; México 1985.

"Manual De Derecho Del Trabajo"; Guerrero, Euquerio; Editorial Porrúa; 18ª edición; Mexico 1994.

"Administracion De Personal Y Recursos Humanos"

Werther, William B. Jr.; Davis, Keith; Editorial Mc Graw Hill; 5ª edición; México 2000.

"Organizacion De Empresas. Cómo Organizar, Administrar y Dirigir Medianas y Pequeñas Empresas."; Lasser, J. K.; Editorial Hispano Europea; 5ª edición; España, 1983.

"Personal, Problemas Humanos De La Administración"; Strauss, George; Sayles, Leonard R.; Editorial PHH Prentice Hall; 4ª edición.

"Introduccion A La Psicología Social"; Lindaren, Henry Clay; Editorial Trillas; 2ª edición; USA, 1972.

"Psicología Industrial"; Schultz, Duane. P.; Editorial Mc Graw Hill; 3ª edición.

"Psicología De Las Organizaciones Industriales"; Siegel, Lawrence; Lane, Irving M.; Editorial CECSA; 1ª edición; 1980.

Sitios Web.

“Constitución de Panamá”.

<http://www.asamblea.gob.pa/>

23 de Noviembre de 2002.

“Código de Trabajo de Panamá”.

http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrab_index.htm

23 de Noviembre de 2002.

“Constitución de Argentina”.

<http://www.senado.gov.ar/web/constitucion/capitulo1.html#top>

23 de Noviembre de 2002.

“Ley de Contrato de Trabajo de Argentina”.

<http://www.hfernandezdelpech.com.ar/Leyes/LEY%20DE%20CONTRATO%20DE%20TRABAJO.html>

23 de Noviembre de 2002.

“Reformas al artículo 123 Constitucional”.

<http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/refcns/art123/>

23 de Noviembre de 2002.

“Exposicion de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970”.

<http://www.bma/foro/reforma/LEY/org.mx>

23 de Noviembre de 2002.

“Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Ratificados por México en materia de Vacaciones”.

<http://ilolex.ilo.ch:1567/spanish/convdisp1.htm>

25 de Noviembre de 2002.

“Jurisprudencia, Tesis Aisladas de la Suprema Corte de Justicia de la Federación”.

http://www.scjn.gob.mx/Consultas/Inicial_Consultas.asp

15 de Noviembre de 2002.

