

Comentarios y reflexiones en torno a los días de descanso y vacaciones

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

El objetivo de este artículo es hacer un recorrido histórico sobre los derechos de los trabajadores, específicamente respecto a los días de descanso y vacaciones, haciendo referencia a la lucha llevada a cabo por los mismos para mejorar estos. El estudio aborda el tema también, desde la perspectiva del derecho comparado, en estas prestaciones, al tiempo que presenta críticamente su reglamentación jurídica actual.

The aim of this paper is to make a historical overview of the Labor rights, specifically about days off and vacations, with reference to workers' struggle to improve them. The study also tackles the topic from the perspective of comparative law about these benefits, while critically presenting the current legal regulations.

SUMARIO: Introducción y antecedentes históricos / I. Legislación actual / II. Vacaciones, su evolución legislativa. Breve referencia al derecho comparado / III. Legislación actual, su aspecto crítico / Bibliografía

* Doctor en Derecho, Doctor en Ciencia Política,
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A.

Introducción y antecedentes históricos

El ser humano, al igual que otros seres vivos de trabajo y de carga, después de haber gastado su fuerza de trabajo laborando, necesita reponer la misma; esto lo hace mediante el consumo de medios de subsistencia que permiten al trabajador su reproducción como ser, históricamente determinado a través de factores como el alimento y el descanso. La propia naturaleza se lo demanda, sin que esto se haya cumplido siempre a través de la historia. En las diversas formas de organización que se han dado en la humanidad, —para producir sus satisfactores, los propietarios de los medios de producción han utilizado la mano de obra de quienes tienen a su servicio—: esclavismo, servidumbre,... o trabajo asalariado; el descanso normalmente no ha correspondido a lo que les demanda su propio cuerpo (su fuerza de trabajo) que venden a quienes utilizan fundamentalmente esa energía física y/o intelectual en su beneficio.

Hay que decir, sin embargo, que el origen de la reglamentación del descanso por lo menos el semanal, ha sido religioso. Como sabemos, la Biblia, en el Génesis, hace referencia a que el mismo Dios descansó. Quizá esta fue una forma de señalarle al propio pueblo hebreo, por quienes escribieron este texto, que por lo menos debería dedicarse un día al descanso.¹ Baltasar Cavazos Flores comenta que “el *sabbath* era un día dedicado a Dios y que como se decía entre ellos mismos, no se podía ni siquiera ‘sacar un buey de la barranca’”.²

Mario de la Cueva, por su parte, señala que la institución del descanso semanal reposa en un fundamento religioso y que en la edad media la Iglesia Católica porfió por el descanso semanal, que si bien no estaba regulado por la legislación, la influencia de la misma Iglesia dio como resultado que se observara. Sin embargo, como se ha señalado, el individualismo del siglo XIX “terminó con esa práctica, con lo que volvió a plantearse el problema sólo que los motivos que han llevado a las legislaciones a consignarlo ya no (han sido) de carácter religioso”.³

Hay que recordar que “el ortodoxo parlamento inglés” a mediados del siglo XIX pasó por alto las “profanaciones del domingo siempre y cuando” sirvieran para la acumulación de capital.

En un memorándum (agosto de 1863) en el que los jornaleros que trabajan en las tiendas de pescado y aves de Londres piden que se suprima el trabajo dominical, se dice que estos asalariados trabajan 15 horas diarias por

¹ V. gr., piénsese en la circuncisión y en la prohibición de comer carne de puerco impuestas también por la religión judía, los que resultan finalmente benéficos para la salud del ser humano. De esta forma se fomentaba, a través de la religión, normas que coadyuvaran al mejor desarrollo físico y salubre de este pueblo.

² Cavazos Flores, Baltazar, *35 lecciones de derecho laboral*, Ed. Trillas, México.

³ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 1960, p. 619.

término medio durante los seis primeros días de la semana y los domingos de 8 a 10 horas.⁴

La normatividad comprendida en el *Factory Act* de 1850 vigente hasta 1867, permitía 12 horas de lunes a viernes, de las 6 de la mañana a las 6 de la tarde, de la que la ley restaba una hora para la comida y media hora para el almuerzo, “quedando por lo tanto, 10½ horas y los sábados 8 horas, desde las 6 de la mañana a las 2 de la tarde, menos media hora para el almuerzo. Quedan, pues, 60 horas de trabajo, 10½ cada uno de los primeros días y 7½ el último día de la semana”.⁵

Señala Marx, que la ley nombraba vigilantes especiales que dependían de manera directa del ministerio de Gobernación, a los *inspectores de fábrica*. Sus informes eran publicados semestralmente constituyendo “una estadística permanente y oficial para documentar el hambre de trabajo excedente de los capitalistas”.⁶

Detengámonos un momento —señala Marx—, a escuchar a los inspectores de fábrica.

El fabricante tramposo abre el trabajo un cuarto de hora, a veces más, a veces menos, antes de las 6 de la mañana y lo cierra un cuarto de hora a veces más, a veces menos, después de las 6 de la tarde, Recorta a la media hora nominalmente concedida para el almuerzo, minutos del comienzo y del final y escamotea 10 minutos al comienzo y al final de la hora prevista para la comida. Los sábados pone fin al trabajo un cuarto de hora más tarde de las 2, a veces más, a veces menos. Por todos estos procedimientos logra reunir: 300 minutos semanales

Antes de las 6 de la mañana	15 minutos	
Después de las 6 de la tarde	15 “	
Del almuerzo	10 “	Total en 5 días:
De la comida	20 “	300 minutos.
		<hr/>
		60 minutos

Los sábados

Antes de las 6 de la mañana	15 minutos	Ganancia total al cabo
Del almuerzo	10 “	de la semana
Después de las 2 de la tarde	15 “	340 minutos ⁷

⁴ Marx, Carlos, *El Capital*, Fondo de Cultura Económica, México, 1976, p. 202.

⁵ *Ibid.*, p. 185.

⁶ *Loc. cit.*

⁷ *Ibid.*, pp. 185 y 186.

Sección Artículos de Investigación

Sin embargo, la regulación legal sobre las relaciones de trabajo en la industria en Inglaterra fue progresando. Se ha señalado que la Ley del 27 de mayo de 1878, conjuntó prácticamente los logros que se fueron dando entre 1802 y 1874 que incluyen dieciséis “diversas leyes de fábrica”. Indica Kautsky, sin embargo, que la conquista más grande consistió en la abolición de la distinción entre fábrica y taller —debido a que la legislación también abarcó a este último— la que no se extendió a los adultos, sino únicamente a las mujeres y los jóvenes.

Los niños menores de 10 años están absolutamente excluidos del trabajo industrial. Los niños de 10 a 14 años pueden trabajar sólo la mitad del horario de los jóvenes de (14-18 años) y de las mujeres. Para estos, el trabajo semanal es de sesenta horas con excepción de las fábricas textiles en las que sólo se permite 56 horas. Los domingos, navidad y viernes santo queda prohibido trabajar a todas las personas comprendidas en esta ley. Además hay que conceder cuatro días feriados y ocho medio feriados (que no sean domingos) por año, de los cuales la mitad por lo menos, deben ser en el periodo señalado entre el 15 de marzo y el 1^o de octubre.⁸

Los empleados de las panaderías en Londres de tiempo o precio completo comienzan su labor alrededor de las 11 de la noche y siguen trabajando hasta las 8 de la mañana con uno o dos descansos breves. “Posteriormente se les emplea hasta las 4, las 5, las 6 y hasta las 7 de la tarde en el reparto y a veces en la propia panadería para la elaboración del bizcocho.” “Terminado esto duermen 6 horas, a veces menos”.⁹

Los viernes, el trabajo comienza siempre más temprano, hacia las 10 de la noche y dura sin interrupción, bien en la elaboración o en el reparto del pan hasta las 8 de la noche del sábado siguiente o hasta las 4 o 5 de la mañana del domingo como suele ocurrir. En las panaderías de lujo, que venden el pan a su “precio completo” suele trabajarse también los domingos durante 4 o 5 horas preparando el trabajo para el día siguiente.¹⁰

Los empleados panaderos que laboraban para *underselling masters* y que eran más de las $\frac{3}{4}$ partes de panaderos en Londres realizaban una jornada mas pesada aún; “al final de la semana...”, es decir los jueves el trabajo comienza aquí hacia las 10 de la noche y dura con breves interrupciones, hasta bien entrada la noche del domingo.¹¹

Como señalaba Mario de la Cueva, desde hace ya muchas décadas (más de un siglo) el descanso semanal se encontraba establecido ya prácticamente en todas las legislaciones. Alemania fue la que primeramente la aplicó en el sector industrial en

⁸ Kautsky, Karl, *Comentarios al Capital*, Ediciones de Cultura Popular, México, pp. 137 y 138.

⁹ Marx, Carlos, *Op. cit.*, p. 194.

¹⁰ *Loc. cit.*

¹¹ *Ibid.*, p. 195.

1891; le siguió Bélgica, 1905, un año después, Francia, y así sucesivamente en otros países y otras ramas de la economía, a excepción de los talleres familiares.¹²

En la constitución mexicana de 1917, en su Art. 123 se estableció que por cada seis días de trabajo disfrutará el operario de uno de descanso por lo menos. No se mencionaba sin embargo el pago del séptimo día, señala De la Cueva en su primer tratado sobre derecho del trabajo (*Derecho mexicano del trabajo*) que:

Los trabajadores argumentaron que no era lógico que la Constitución obligara a los trabajadores a descansar, sin garantizarles la subsistencia en esos días en los cuales sus necesidades eran iguales que los días que trabajaban. Replicaron los empresarios diciendo que las obligaciones derivaban únicamente de las leyes y de los contratos y convenciones y que ni en aquella ni en estos estaba consignada la obligación.¹³

En estas condiciones se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1931 que en el Art. 78 transcribió lo señalado por la Constitución, si bien en el Art. 99 se disponía que para la fijación del salario mínimo debería tomarse en consideración las necesidades de los trabajadores durante los días de descanso semanal en que no percibe sueldo.

Finalmente, por decreto de 20 de enero de 1936 se reformó el Art. 78 quedando de la siguiente manera: *Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.*

Con razón se ha señalado,¹⁴ que los motivos religiosos que sustentaban las razones que daban base al descanso semanal, ya desde las primeras décadas del siglo XX encontraban otras justificaciones. Una primera de orden fisiológico, debido a que el cuerpo humano necesita un descanso reiterado para reponer el agotamiento; después otra de carácter cultural, porque el descanso le permite al trabajador ocuparse de labores de esa índole; y finalmente, razones de tipo familiar, por la posibilidad de la convivencia entre los integrantes de la familia y amigos.

Señala Antoine Jeammaud que:

Haciendo a un lado todo buen sentimiento, puede afirmarse que la perennidad de las relaciones de producción del capitalismo supone que sea mantenida y renovada esta “gallina de los huevos de oro” y que esté adecuada a las necesidades del aparato productivo. En Inglaterra, Francia y otros países, las primeras leyes sociales nacieron principalmente de la preocupación por proteger a la mano de obra de un agotamiento precoz al que tendía espontáneamente el capitalismo salvaje con riesgo de comprometer su porvenir.¹⁵

¹² De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, p. 620.

¹³ *Ibid.*, p. 621.

¹⁴ Kautsky, Karl, *Comentarios al Capital*, *Op. cit.*, pp. 137 y 138.

¹⁵ Jeammaud, Antoine, “El derecho laboral en la salvaguardia de la dominación capitalista”, en Michel Mialle *et al.*, *La crítica jurídica en Francia*, Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México, 1986, p. 130.

Sección Artículos de Investigación

En relación a esto, indica Jemmaud:

Baste traer a la memoria la interpretación que hizo Marx en *El Capital* de las “leyes fabriles inglesas”:

Las leyes refrendan el impulso desordenado del capital a absorber trabajo, al imponer una limitación oficial a la jornada de trabajo, y ello en nombre de un Estado gobernado por los capitalistas y los terratenientes. Para no hablar del movimiento de las clases obreras cada vez más amenazador la limitación del trabajo fabril fue dictada por la necesidad, por la misma necesidad que hizo cubrir de guano los campos de Inglaterra. La misma codicia ciega que agota el suelo, atacaba en su raíz la fuerza vital de la nación.¹⁶

Por otra parte, siendo dueños o compartiendo también los grandes medios de difusión piensan que pueden seguir imponiendo su hegemonía cultural cuyo principal ingrediente es el consenso.

Jemmaud termina en lo general su razonamiento y argumento señalando que las disposiciones contemporáneas (el texto es de principios de los ochenta) significan proteger la salud de la clase trabajadora: higiene, seguridad, tiempo de trabajo y descanso. “Asimismo, todas las disposiciones que fijan una remuneración mínima están encaminadas a mejorar su mantenimiento y a permitir su reproducción”.¹⁷ Esto amén de la hegemonía lograda sobre la clase dominada.

Con el neoliberalismo todo lo anterior se ha dejado de lado. Se considera que no es tan necesario. Los efectos de estos excesos sobre la sobreexplotación de la fuerza de trabajo ya se han empezado a sentir. Se ha perdido el temor a que los trabajadores tomen en sus manos los medios de producción. Con la caída del llamado socialismo real y al no haber otro polo al capitalismo (la ex Unión Soviética) ya no existe temor a perder los grandes medios de producción. Por otra parte, siendo dueños o compartiendo también los grandes medios de difusión piensan que pueden seguir imponiendo su hegemonía cultural cuyo principal ingrediente es el consenso.

Por otra parte, el segundo párrafo del Art. 78 de la ley de 1931 prescribía que los gobernadores y el jefe de gobierno del DF reglamentarían este precepto a efecto de procurar que el día de descanso fuese el domingo.

En el Art. 81 ya se disponía que en aquellos trabajos en que se requiriera una labor continua se reglamentaría de modo tal que los trabajadores pudieran disponer del número de días que la ley consideraba como descanso obligatorio. Las partes fijarían de común acuerdo los días que deberían descansar en estos casos.

¹⁶ *Ibid.*, pp. 130 y 131.

¹⁷ *Ibid.*, p. 131.

Los días de descanso que la ley de 1931 contemplaba como descanso obligatorio de acuerdo con el Art. 81 eran: el 21 de marzo, el 1º de mayo, el 16 de septiembre, el 20 de noviembre, el 25 de diciembre, y el 1º de diciembre de cada seis de años, cuando correspondía a la trasmisión del Poder Ejecutivo Nacional.

I. Legislación actual

Ya en la ley de 1970 se señaló: Art. 69.- Por cada seis de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Con ello se repetía lo dispuesto en la ley de 1931, con su agregado de 1936.

Adviértase que la ley no menciona ni precisa que los días laborados sean consecutivos, por lo que si el trabajador labora V. gr. los sábados y domingos; después de 3 sábados y 3 domingos —lo que sucede con frecuencia en los grandes centros comerciales— deberá de gozar de un día de descanso pagado. Recordemos el principio jurídico: donde la ley no distingue no debemos distinguir. Esto, en la praxis, desde luego, no sucede.

El Art. 70 de la ley vigente, retoma lo dispuesto por el Art. 81 de la ley de 1931, ya mencionado, así, dispone que: en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de descanso semanal. La diferencia entre los dos ordenamientos jurídicos estriba en que en la ley de 1931 se señalaba que en estos supuestos se *reglamentarian* los días aludidos a la labor, mientras que en la ley de 1970 la bilateralidad estará presente; los días se fijarán mediante el acuerdo concertado, por lo menos como posibilidad.

El Art. 71 de la ley de 1970 también ratifica lo señalado por la Ley de 1931, (Art. 78), en el sentido de que se procurará que el día de descanso sea el domingo; sin embargo la reglamentación de este cuasi derecho ya no corresponderá a las autoridades políticas gubernamentales.

Lo verdaderamente novedoso y benéfico en la ley de 1970, dentro de este rubro, consistió en el otorgamiento de la prima dominical que se confiere a los trabajadores cuyo día de descanso no sea el domingo. La ley dispone concretamente que los trabajadores que presten servicio en ese día tendrán derecho a una prima adicional de 25%, *por lo menos*, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

¿A qué se debe esta compensación?. La respuesta es simple, ésta responde a que estos trabajadores normalmente sacrifican necesidades de tipo afectivo y/o diversiones. En efecto, si la mayoría de los trabajadores descansa el domingo, es muy probable que sus familiares y amigos descansen esos días, amén de que los espectáculos y eventos deportivos con mayor audiencia normalmente se den o efectúen precisamente ese día; de ahí pues el resarcimiento aunque sea exiguo por estas privaciones. Ahora bien, esto no se debe confundir con el supuesto que contempla el Art. 73

Sección Artículos de Investigación

relativo al caso de que cuando el trabajador presta sus servicios el día domingo excepcionalmente. Ante tal hecho, la ley ordena que se cubra al trabajador aparte del pago por el día de descanso, 200% más del salario, independientemente del pago por el día de descanso. Esta máxima se aplica, asimismo, cuando el trabajador labora en cualquier día de descanso legal.

Ahora bien, en los días acabados de comentar ¿debe pagarse también la prima dominical?. Coincidimos plenamente con De Buen en el sentido de que resulta injusta la ejecutoria que señala que “la prima del 25% está relacionada a las labores prestadas el día domingo, como día ordinario de trabajo, por no ser el de su descanso semanal”.¹⁸

Independientemente de lo anterior debe resaltarse que resulta obvio el papel que pueden desempeñar los sindicatos representativos para lograr a través del contrato colectivo incrementar este tipo de derechos. Ahí están los casos del SITUAM en la UAM, del Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana, en Telmex, etcétera, en donde se ha incrementado sustancialmente este derecho.

Por otra parte la ley actual contempla ahora como días de descanso obligatorio:

I. El 1^o de enero.

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero (Conmemoración de la promulgación de la Constituciones de 1917 que como es del dominio público, con sus limitaciones fue la primera Constitución social del mundo; cabe recordar que también fue un 5 de febrero cuando se promulgó la Constitución de 1857).

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, natalicio de Benito Juárez, defensor de la soberanía del país y del rescate de la riqueza de la Nación, lo que parece que los últimos gobiernos pretenden que olvidemos.

IV. El 1 de Mayo día del trabajo; instituido en muchos países del orbe en conmemoración del sacrificio de los mártires de Chicago, cuando los trabajadores...

V. El 16 de septiembre. Aniversario de la iniciación de la independencia de México.

VI. El tercer lunes de noviembre aniversario que rememora el inicio de la Revolución Mexicana que derivó, como se dijo, en la primera Constitución social y que desgraciadamente ha tenido retrocesos importantes a partir de los gobiernos conservadores de tendencia neoliberal y en donde el salario, fundamentalmente el mínimo, ha caído de manera abrupta.

VII. El 1^o de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión de la y toma de posesión del poder ejecutivo federal.

¹⁸ Citado en De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2004, p. 187. Señala De Buen, que de aplicar en sus términos el Art. 71, en los casos en que el trabajador labora en domingo, siendo su día de descanso debería recibir igualmente 25%, ya que la ley no distingue al establecer la prima, ni menciona que sea exigible sólo cuando se trate de un día ordinario de trabajo.

VIII. El 25 de diciembre; y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Como se advierte, en la ley de 1970 se agregaron el 1º de enero, el 5 de febrero, el 25 de diciembre y, en 2006, la fracción IX del artículo citado. Amén de lo anterior, debe anotarse que el gobierno de Calderón cambió los días en que exactamente se conmemoraban los acontecimientos citados en la ley de 1970: el aniversario de la Constitución; el natalicio de Juárez y la conmemoración de la Revolución. Siendo el PAN un partido conservador, poco le importa rememorar y evocar la Constitución de 1917, el natalicio de Juárez y el aniversario de la propia Revolución Mexicana.

El cambio señalado se dio con el pretexto de evitar los “*puentes*”, es decir, el ausentismo que se generaba por la cercanía de esos días con los primeros o los últimos días de la semana. El resultado no ha sido el esperado en este rubro. Más bien da cuenta de lo ya comentado.

Independientemente de lo anterior, el legislador previó en el Art. 75, el acuerdo a que deben llegar los trabajadores y el patrón para determinar el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio a que hace referencia el Art. 74 mencionado. Asimismo, se prescribió que en el caso de que no se diera tal acuerdo, sería la Junta de Conciliación Permanente o, en su defecto, la de Conciliación y Arbitraje la que deberá resolver.

En el propio precepto se señaló, asimismo que los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Por costumbre, práctica o tradición, en algunas compañías o empresas se conceden algunos días de asueto extras, aunque a veces no se cumpla con el régimen de vacaciones o de descanso obligatorio y sin que muchas veces se paguen esos días. Entre ellos se encuentran festividades religiosas de carácter nacional, regional o local (del poblado concreto donde se festeja al santo patrón o la virgen que la tradición señala que los ampara). Otras veces estos descansos se logran a través de la negociación en contratos colectivos.

II. Vacaciones, su evolución legislativa. Breve referencia al derecho comparado

La reglamentación legal de las vacaciones si bien tiene como fundamento, al igual que los días de descanso, recuperar energías y quitar o por lo menos disminuir tensiones acumuladas, su objetivo es más específico; lograr que mediante un mayor número de días de asueto el trabajador se olvide de la rutina y regrese con nuevos

Sección Artículos de Investigación

ánimos o incluso ausentarse de la ciudad donde habita y dejar de lado durante un tiempo más largo sus labores cotidianas.

Las vacaciones con goce de sueldo reglamentadas jurídicamente no existieron en los primeros años del siglo pasado. Barassi,¹⁹ señala que eran los usos y costumbres locales los que definían estos descansos y que tal procedimiento finalmente fue autorizado por el Art. 341 del Código Federal Suizo de las Obligaciones, de acuerdo al cual “el patrono está obligado a conceder a sus trabajadores las horas y días de reposo usuales”. La culminación de la primera guerra mundial alcanzó a los países europeos sin que se legislara al respecto.

El mismo autor hace referencia a que por medio de diversos contratos colectivos de su país, Italia, logró normar dentro de ese ámbito este derecho. Tuvieron que pasar varios años para que finalmente se empezara a legislar sobre los periodos vacacionales.

Fue en 1936 y dentro de una legislación avanzada del gobierno del socialista francés Léon Blum que se llevaron a cabo una serie de reformas sociales, aplicándose una política laboral que instituía por primera vez en la historia el derecho a “no dar golpe” por un tiempo, como un nuevo derecho de los asalariados. Con Blum cooperaron los radicales, los socialistas e incluso, con el apuntalamiento de los comunistas, se adaptó una política avanzada para su época en materia social, que incluía un incremento salarial, seguridad social y vacaciones remuneradas, impulsándose de manera fundamental la negociación colectiva.²⁰

El primero de junio de 1936, el parlamento acuerda la reducción de la jornada fijándola en 40 horas semanales y el 21, el derecho a tener 15 días de vacaciones pagadas al año. Para facilitar los desplazamientos, Leo Lagrange (nombrado subsecretario de Estado para los deportes y el tiempo libre) negocia con la compañía de ferrocarriles el establecimiento de un “billete de vacaciones anuales” con un 40% de reducción. En 1936 seiscientos mil (600,000) obreros se marchan de vacaciones; al año siguiente son un millón ochocientos mil. También se da un apoyo importante a la negociación colectiva.²¹

Es de señalarse que los países con mayor número de días de vacaciones en el mundo son: Alemania, Francia, Finlandia y Suecia con 30 días hábiles. Les siguen Brasil, Panamá y Perú con 30 días de calendario, Reino Unido y Lituania 28 días hábiles, Holanda, Cuba y España con 22 (14 días feriados); en estos tres últimos países los días son también hábiles. Italia, Bélgica e Irlanda, 20 días, si bien cuentan con 13, 10, 10 y 9 días feriados respectivamente.

¹⁹ Citado en De la Cueva, Mario, *Op. cit.*, p. 629.

²⁰ *Historia Universal Salvat*, Salvat, México, Tomo 12, p. 117.

²¹ Wikipedia. Entrada: Léon Blum. En: http://es.wikipedia.org/wiki/L%C3%A9on_Blum

Los países latinoamericanos tienen 15 días de vacaciones en promedio con excepción de los ya señalados. Resulta interesante subrayar que en Argentina los trabajadores empiezan con 14 días corridos de vacaciones, que suben a 21 a los 5 años y a 28 al cumplir 10 años de antigüedad.

Por otra parte los países con menor número de días de vacaciones son México, Estados Unidos y Japón; estos dos últimos con 10 días de vacaciones. Los países que cumplen con mayor precisión la normatividad son los europeos; mientras que en algunos países latinoamericanos, en innumerables empresas, en ocasiones, los únicos días de descanso son los festivos oficiales, los religiosos y los dominicales.²²

En el caso de Rusia, 4 semanas. Cuba 24 días laborales en los que no están incluidos los días feriados.²³ Alemania, 20 días. Debe mencionarse que la canciller alemana Angela Merkel ha pugnado por unificar las vacaciones y la jubilación en la Unión Europea en razón de las enormes diferencias que existen en los diversos países que la integran.²⁴

En México, las vacaciones no fueron otorgadas como derecho por el Constituyente de Querétaro en del Art. 123 constitucional. Aparecen ya en la Ley Federal del Trabajo de 1931. El Art. 82 de esta Ley disponía que

los trabajadores que tuvieran más de un año de servicios disfrutarían de un periodo de anual de vacaciones que se fijarían por las partes en el contrato de trabajo, pero que en ningún caso podrían ser menores a seis días laborales. Tales días de vacaciones debería aumentarse en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de trabajo.

Cabe subrayar que la ley señalaba que en caso de faltas de asistencia injustificadas del trabajador, el patrón podría descontar tales días del periodo de vacaciones.

Esta ley también consignaba que los trabajadores menores de 16 años tendrían un periodo anual de vacaciones de doce días de vacaciones y que los periodos mínimos de éstas se disfrutarían de manera continua.

Como se advierte México ha sido uno de los países en donde el periodo vacacional otorgado por ley es de los más pequeños del mundo.

III. Legislación actual, su aspecto crítico

En la ley actual (1970), a lo ya dispuesto por la ley de 1931 en su Art. 82, ahora en el Art. 76 se agregó un segundo párrafo que dispone: Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 años de servicios.

²² De acuerdo con la fuente, los datos fueron tomados por la OIT y los ministerios de trabajo de cada país. Redacción: empleo.com

²³ Wikipedia. Entrada: Vacaciones. En: <http://es.wikipedia.org/wiki/Vacaciones>

²⁴ Wikipedia. Entrada: El Correo Gallego. En: http://es.wikipedia.org/wiki/El_Correo_Gallego

Sección Artículos de Investigación

Este agregado fue representado previamente en el documento que entregó la comisión encargada de preparar el proyecto de ley, que como sabemos, fue presidida por Mario de la Cueva y fue consecuencia de la aspiración de éste por mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados.

Se ha discutido hasta el cansancio si los 14 días se otorgan al quinto año o al noveno. Como lo señala De buen, el adverbio *después* indica claramente que es hasta el noveno. La conocida interpretación de Alberto Trueba Urbina no encuentra sustento en la propia letra de la ley; sin embargo tomando en consideración que México es de los países del mundo que tienen por ley menos vacaciones para los trabajadores, la jurisprudencia y la opinión de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha tenido por justicia buena acogida entre los tratadistas y los trabajadores.

Cabe hacer mención a dos convenios fundamentales acordados por la Conferencia Internacional del Trabajo relativos a las vacaciones anuales pagadas: el 52 y el 132.

El primero, que entró en vigor el 22 de septiembre de 1939, señala en el Art. 1 a) que este Convenio se aplica a todas las personas que laboren en las empresas siguientes:... en las que se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen,... o en las cuales las materias sufran una transformación... o b) empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, demolición de edificios, ferrocarriles, tranvías... En el inciso k), a establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan a una de las categorías precedentes.

En el punto 1 del artículo 2 de ese Convenio se indica que: Toda persona a la que se aplique el presente convenio tendrá derecho después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborales, por lo menos.

Este convenio concuerda en lo fundamental con lo dispuesto por la ley de 1970.

La Conferencia General de la Organización General del Trabajo adoptó con fecha 3 de junio de 1970 el Convenio 132 que establece en el Art. 3 punto 3 que: Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios. Obviamente este convenio no ha sido ratificado por México, como si lo ha sido por varios de los países que citamos cuyos trabajadores gozan de un aceptable número de días de vacaciones.

Como se ha señalado²⁵ las vacaciones están reguladas en esta ley en dos órdenes diferentes. Existe un sistema general, que abarca a todos los trabajadores reglamentados por la Ley Federal del Trabajo, a excepción de quienes son regulados por el título sexto del propio ordenamiento relativo a los trabajos especiales. Aquí encontramos el trabajo en las embarcaciones (buques), tripulaciones aeronáuticas y, desde luego, el caso de los menores que se encuentran entre los 14 y 16 años. En el primer caso (buques), la ley dispone en el Art. 199 que estos trabajadores tendrán derecho

²⁵ De Buen, Néstor, *Op. cit.*, p. 192.

a un periodo mínimo de 12 días de vacaciones pagadas que se irán incrementando en dos días más hasta llegar a 24. La ley prescribe que posteriormente aumentará el periodo en dos días más por cada año de servicios. Por último se agrega que las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo dividirse cuando lo requiera la continuidad del trabajo.

En el caso de las tripulaciones aeronáuticas, el Art. 233 señala que los tripulantes gozarán de un periodo anual de vacaciones de 30 días de calendario no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente de manera proporcional y se irá incrementando en un día por cada año se trabajo, sin poder exceder de 60 días de calendario.

Por último, en el caso de los menores de 16 años, éstos tendrán 18 días de vacaciones por lo menos de acuerdo al Art. 179 (6 días más que en la ley de 1931). Cabe señalar que este precepto casi nunca se cumple, incluso en el caso de los llamados “cerillos” (los menores que envuelven y guardan las mercancías compradas por los clientes en las tiendas de autoservicio) y en donde existe un camuflaje para encubrir el trabajo personal subordinado que prestan estos trabajadores en los términos de los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo.

El Art. 77 dispone que los trabajadores que presten servicios discontinuos, así como los de temporada (es decir aquellos que laboran determinados días en diversos periodos: semana, mes o específicamente por temporada anual), tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días laborados. Resulta indudable que en la letra constituye un adelanto; sin embargo en la praxis este precepto es letra muerta. Esto, pese a la sanción prevista en el Art. 994 de la ley que impone una multa que va de 3 a 155 días de salario mínimo al patrón que no dé cumplimiento a lo señalado no solamente en el Art. 77 sino, asimismo, en el 76 ya comentado y en el 61 (jornada de trabajo y 69 días de descanso en su plano general). En estos casos también la caída del salario mínimo ha hecho una gran mella debido a que ha traído, asimismo, como consecuencia que las multas sean muy exiguas, lo que favorece la violación de los preceptos.

El Art. 78 contiene una disposición que en apariencia beneficia a los trabajadores, pero que en realidad generalmente los perjudica. Reza el precepto indicado: Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos. Para quienes tienen derecho a pocos días de vacaciones lo anterior puede significar una ventaja, pero para aquellos trabajadores que han acumulado por derecho un número regular o importante de días de vacaciones podría constituir una gran desventaja. El objetivo de este artículo no ha sido poner en riesgo la productividad de la empresa pública o privada, sino de hacer más justa la distribución de este derecho. En todo caso podría haberse dispuesto la división del periodo vacacional tomando en cuenta los intereses contrapuestos de ambas partes.

El Art. 79 de la ley prohíbe que las vacaciones puedan compensarse con una remuneración. En la práctica concreta esto sucede con frecuencia, amén de que en otras ocasiones esta compensación ni siquiera se dé. El mismo precepto dispone

Sección Artículos de Investigación

que “si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados”. Es en las liquidaciones posteriores a las demandas interpuestas donde se rescata, vía monetaria, los derechos violados en este rubro, si bien en muchos casos ha prescrito su ejercicio.

Como lo señala Breña Garduño, este precepto comprende dos tipos de resguardo al trabajador, la *irrenunciabilidad o canjeabilidad* del periodo vacacional a cambio de una cantidad monetaria; permutándose ésta por la necesidad del trabajador de reposar, la que no será satisfecha si este derecho se cambiara por dinero. En la praxis, como es del dominio público, y ha sido denunciado en diversos textos,²⁶ la renuncia del segundo principio (el relativo a “si la relación termina antes de que se cumpla el año de servicios...”) tendría por objeto evitar la explotación (la sobreexplotación, diríamos nosotros) temporal no sólo en tal supuesto, sino también en los casos de trabajo de planta cuando esta labor ha sido menor de un año.²⁷

La ley de 1970 introdujo un nuevo derecho que se convirtió en otra nueva prestación de ley: la prima vacacional. Ordena el Art. 80 que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones. Como se advierte, esta prima puede aumentarse a través de la negociación bilateral, individual o colectiva.

Señala De la Cueva “que también en este problema se reveló la falta de sentido humano de los empresarios”, que a través de un memorándum inicial presentado por sus representantes, se opusieron a esta prima “por gravar innecesariamente los costos de producción”²⁸ Esta negativa fue refrendada por la CONCAMIN. Relata De la Cueva que la Comisión encargada de presentar el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, coordinada por él, defendió ante el Congreso la prima vacacional; en su respuesta al memorándum de la organización empresarial la comisión señaló:

... las observaciones de la CONCAMIN rechazan sistemáticamente todos los beneficios nuevos que se conceden a los trabajadores en la Iniciativa ... las vacaciones no pueden ser disfrutadas satisfactoriamente por el trabajador si éste percibe únicamente su salario, porque los salarios se destinan a cubrir las necesidades diarias. En consecuencia durante el periodo de vacaciones, el trabajador no puede tener ninguna distracción extraordinaria, ni realizar pequeñas excursiones ...²⁹

Finalmente, la ley dispone en el Art. 81 que las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio de los traba-

²⁶ De Buen, Claudia y Néstor de Buen, *Compilación de Normas laborales (comentadas)*, Segundo Tomo, México, 2002, p. 31.

²⁷ Breña Garduño, Francisco, *Ley Federal del Trabajo, comentada y concordada*, Ed. Oxford, México, 2002, p. 153.

²⁸ De la Cueva, Mario, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 292.

²⁹ *Loc. cit.*

jadores. Este precepto, que en apariencia beneficia a los asalariados,³⁰ en realidad favorece al empresariado porque le da un amplio margen para cumplir con este derecho de quienes venden su fuerza de trabajo a cambio del salario, su precio. No hay razón de fondo salvo excepciones para validar este plazo. En ese sentido coincidimos con el Doctor Carlos Reynoso Castillo cuando señala: “Esta fórmula plantea algunos problemas, en primer lugar atribuye al empleador una facultad unilateral de decisión que sólo está limitada por el término de seis meses dentro del cual debe otorgar el descanso, en segundo lugar, la violación patronal a este deber no tiene sanciones específicas”.³¹ La ley también prescribe en este artículo que los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que refiera su antigüedad y de acuerdo con la misma, el periodo de vacaciones que les corresponda *y la fecha en que deberán disfrutarlo*. Esta parte final ratifica el carácter discrecional de que goza el sector patronal para cumplir con este derecho de los trabajadores.

¿Por qué ni siquiera se cumple con lo estipulado en la ley? Son diversas las razones por lo que esto sucede. Habría que decir en un primer término, por el desconocimiento que tienen los trabajadores de sus propios derechos. También influye el que no hay suficientes inspectores de trabajo que vigilen este cumplimiento; amén de que gran parte de los que existen no gozan de una gran honorabilidad. Desde luego que también afecta lo exiguo de las sanciones indicadas en la ley, las que, por otra parte, como lo hemos señalado, al estar vinculadas al salario mínimo y al irse deteriorando éste en forma abrupta hace que el sector patronal inhiba su cumplimiento. Desde luego que el corporativismo también influye de manera determinante no sólo en este incumplimiento, sino en que este periodo de vacaciones paupérrimo que ahora tenemos en la ley, el que debería aumentarse por lo menos en los términos del Convenio 132 ya comentado, que a su vez podría incrementarse a través de auténticos contratos colectivos signados por verdaderos sindicatos representativos.

Debe señalarse que las iniciativas y los proyectos de reforma a la Ley Federal del Trabajo no contemplan modificaciones que permitan a los trabajadores mejorar sus días descansos y vacaciones. Encontramos, eso sí, en esos proyectos e iniciativas retrocesos graves en varios rubros como la estabilidad.

Sólo el despertar de los trabajadores a través de una información veraz por diversos medios y su posterior organización podrá mejorar de manera importante no sólo en la letra de la ley, sino en la praxis este derecho elemental de la clase trabajadora.

³⁰ Breña Garduño señala que en este precepto se encuentra un principio protector y limitativo que señala un plazo máximo de un año para el disfrute de las vacaciones, término que no se debe violar. *Op. cit.*, p. 154.

³¹ Reynoso Castillo, Carlos, *Derecho del trabajo. Panorama y tendencias*, Miguel Ángel Porrúa/UAM-A, México, 2004, p. 260.

Bibliografía

- Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada*, Ed. Oxford, México, 2002.
- Cavazos Flores, Baltazar. *35 lecciones de derecho laboral*. Ed. Trillas, México.
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2004.
- De Buen, Claudia y Néstor de Buen. *Compilación de normas laborales comentadas*. Segundo tomo. México, 2002.
- De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Ed. Porrúa, México, 1960.
- Historia Universal Salvat*. Tomo 12. Salvat, México y Colombia, 2004.
- Jeamnaud, Antoine. “El derecho laboral en la salvaguardia de la dominación capitalista”. En Michel Mialle, *et al. La crítica jurídica en Francia*. Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México, 1986.
- Kautsky, Karl. *Comentarios al Capital*. Ediciones de Cultura Popular, México.
- Marx, Carlos. *El Capital*. Fondo de Cultura Económica, México, 1976.
- Mercer líder en el área de recursos humanos y en los productos y servicios financieros.
- Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo. Panorama y tendencias*. Miguel Ángel Porrúa/Universidad Autónoma Metropolitana-A, México, 2004.
- Wikipedia. Entrada: El Correo Gallego. [Enciclopedia en línea]. Disponible desde Internet en: http://es.wikipedia.org/wiki/El_Correo_Gallego [con acceso el 20 de noviembre del 2011].
- _____. Entrada: Léon Blum. [Enciclopedia en línea]. Disponible desde Internet en: http://es.wikipedia.org/wiki/L%C3%A9on_Blum [con acceso el 20 de noviembre del 2011].
- _____. Entrada: Vacaciones. [Enciclopedia en línea]. Disponible desde Internet en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Vacaciones> [con acceso el 20 de noviembre del 2011].