



Las nuevas vacaciones

DR. RICARDO ALFREDO VARELA JUÁREZ

Profesor de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
ravarela@hotmail.com

MTRA. NANCY DIERY FIGUEROA HERRERA

Profesora de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
diery03@yahoo.com.mx

MTRA. MARÍA ELENA GARCÍA HERNÁNDEZ

Profesora de la Facultad de Contaduría
y Administración de la UNAM
mgarcia@fca.unam.mx

Síntesis

Los descansos que disfruta el trabajador durante la jornada, o bien entre dos jornadas y semanal, solo satisfacen en parte la finalidad del compromiso con el descanso. La limitación que imponen esos breves periodos de descanso y la preocupación de tener que reanudar las labores con sus responsabilidades normales, provocan un estado de disposición al trabajo aun estando fuera de este. En diciembre de 2022, los legisladores de nuestro país se reunieron para cumplir con las recomendaciones de la Organización del Trabajo en el sentido de revisar e incrementar los periodos vacacionales, por lo menos, en 18 días hábiles que es triple de lo que ordenaba nuestra Ley Federal del Trabajo.

El establecimiento de un descanso anual para el trabajador que le permita recuperarse del esfuerzo empleado en la ejecución del trabajo y como una prestación laboral, en la cual este periodo de vacaciones le permitirá tener el esparcimiento, cultivar de su persona o solo estar sin esas preocupaciones, libre y disponer de su tiempo, es una prestación obligatoria en nuestra Ley Federal del Trabajo, que tenía más de 70 años sin ser revisada por nuestros legisladores.

Antecedentes en México

El examen de la jornada de trabajo ha dejado ver que tener tiempo para descansar es tan importante como poseer tiempo para trabajar. En nuestra Ley Federal del Trabajo se establecen diversos tipos de descanso, pero es necesario insistir en la importancia que estos tienen. El descanso tiene como finalidad la conservación de la salud y de la vida; los seres humanos requieren del descanso por razones de vitalidad: fisiológicas, sociales y culturales.

Nuestra ley consciente de esas necesidades del trabajador, y de que este necesita tiempo libre para vivir ciertos acontecimientos, algunos cívicos, otros personales, familiares, sindicales, políticos y sociales, estableció y reglamentó las clases de descanso, según la siguiente categorización:

1. Descansos durante la jornada.
2. Descanso entre dos jornadas.
3. Descanso semanal.
4. Descanso por día feriados.
5. Descanso por permisos.

Un régimen integrado por diversos descansos favorece no solo al trabajador, sino a la empresa mediante su productividad, ya que el trabajador tiene la energía para aplicarla al trabajo. El descanso anual por vacaciones es un logro del siglo XX y no tiene antecedentes.

Los seres humanos requieren del **descanso por razones de vitalidad**: fisiológicas, sociales y culturales

En el VI informe publicado en 1953 por la Oficina Internacional del Trabajo, menciona: A comienzos del siglo XX, las vacaciones constituían un privilegio del que algunos disfrutaban, se otorgaba a ciertos de funcionarios públicos, personal administrativo, personal escogido por las empresas comerciales e industriales. Al comenzar el siglo pasado, era un número muy limitado de trabajadores, especialmente de la industria privada, quienes disfrutaban de aquellas vacaciones pagadas.

La Constitución de 1917 no incluyó los derechos a las vacaciones. La Organización Internacional del Trabajo en el convenio I de 1919, redactado en Washington, mencionó la necesidad de otorgar vacaciones a los trabajadores.

En México las vacaciones se otorgan inicialmente en el estado de Durango, en 1927; en Hidalgo, en 1928; en Oaxaca, en 1926; en Zacatecas y en Aguascalientes, en 1928; es hasta la ley de 1931 que, en su artículo 82, se otorgan los periodos vacacionales para todo el personal.

Dentro de nuestra legislación, el derecho de los trabajadores a vacaciones plantea varios aspectos que a continuación se analizan.

Condiciones que deben reunirse para generar el derecho a vacaciones

En el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, en su inicio declara: "Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones...".

Sería interesante plantear la siguiente pregunta: ¿qué debemos entender por "año de servicio"? Podríamos dar respuestas:

1. Año de servicios es lo que llamamos al transcurso de un año astronómico a partir del ingreso del trabajador en el transcurso de un año.
2. Año de servicio, es la prestación de los servicios.

Si aceptamos que "año de servicio" es el transcurso de un año astronómico, a partir de la fecha en que ingresó el trabajador a prestar sus servicios para una empresa, transcurrido ese periodo el trabajador que no lo haya laborado por completo, tiene derecho a disfrutar de vacaciones. Por otra parte, si consideramos que "años de servicio es la prestación del trabajo durante un año", tenemos que aceptar que, si un trabajador no presta sus servicios todo el año, no tiene derecho a disfrutar de vacaciones, se tendría que esperar más de un año astronómico hasta que se tuviera un año realmente prestado.

En realidad, esta expresión de la Ley no ha presentado controversias, en términos generales las empresas otorgan el periodo vacacional, ya sea en forma anticipada o proporcional al tiempo realmente trabajado.

El número de días de vacaciones va en relación directa al número de años cumplidos por el trabajador en su empresa.

Ahora bien, si mantenemos el principio de "año de servicio" es el transcurso de un año astronómico, a partir de la fecha de ingreso al trabajo debemos aclarar qué es la duración del periodo vacacional y para determinarlo la duración de esas vacaciones debemos definir: el número de años de servicio y el número de días trabajados durante el año.

En cuanto a la primera cuestión, la ley otorga los días de vacaciones de conformidad con la tabla 1, que ya contempla la reforma de la ley, a partir del 1° de enero de 2023.

Tabla 1. Nuevos periodos de vacaciones

Años de antigüedad	Días de vacaciones hasta 2022	Días de vacaciones a partir de 2023
1	6	12
2	8	14
3	10	16
4	12	18
5 a 9	14	20
10 a 14	16	22
15 a 19	18	24
20 a 24	20	26
25 a 29	22	28

La ley prescribe que los días de vacaciones deben ser días laborables, lo cual significa que a esos días de descanso se debe incluir el séptimo día y sus partes proporcionales. Cabe mencionar que no deben incluirse en ese mismo periodo los días festivos que coincidan.

Estos conceptos se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Días de vacaciones más el séptimo día y sus partes proporcionales

Años de antigüedad	Días de vacaciones hasta 2022	Séptimo día hasta 2022	Días de vacaciones a partir de 2023	Séptimo día a partir de 2023
1	6	1.00	12	2.00
2	8	1,33	14	2.33
3	10	1.66	16	2.66
4	12	2.00	18	3.00
5 a 9	14	2.33	20	3.33
10 a 14	16	2.66	22	3.66
15 a 19	18	3.00	24	4.00
20 a 24	20	3.33	26	4.33
25 a 29	22	3.66	28	4.66

"Días trabajados" y "tiempo de servicio" no son los días que materialmente laboró el trabajador, sino también son los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos del trabajo, los incluidos en las mismas vacaciones, los de descanso y los convenidos en los Contratos Colectivos de trabajo, y los que el trabajador se encuentre a disposición del patrón, aunque no trabaje. No se computarán como "días trabajados" las faltas de asistencia injustificadas, por enfermedad general, por castigos entre otras.

En el convenio número 52 de la OIT, se establece en el artículo 2 que las legislaciones en cada país podrán autorizar los periodos vacacionales fraccionados en la parte que exceda de seis días laborables.

En términos generales se recomienda a las empresas elaborar su programa anual de vacaciones donde se acuerde con cada trabajador las fechas en que disfrutarán sus periodos vacacionales; se debe dar preferencia a los trabajadores más antiguos.

Vacaciones según las leyes en países latinoamericanos

En la región latinoamericana se tienen conceptos de vacaciones similares, aunque la cantidad de días a disfrutar presente diferencias según cada país. A continuación, mostramos a ustedes las tendencias de algunos países tanto de Centroamérica como de Sudamérica que nos permiten establecer diferencias de leyes y costumbres.

Cuadro 1. Artículos de las leyes del trabajo en países seleccionados de Latinoamérica

Argentina	El trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes: • De 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años. • De 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10. • De 28 días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de 10 años no exceda de 20. • De 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años. (Artículo 150)
------------------	---

Chile	Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. (Artículos 67 y 68) Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. (Artículo 186)
Ecuador	Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de 15 días de descanso. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de 5 años al mismo empleador tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, siendo el tope máximo 15 días. (Artículo 69)
México	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 doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a dieciocho, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco. (Artículo 76)
Perú	Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de 4 horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios. (Decreto N° 713, Artículo 11) Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un periodo de vacaciones de 14 días laborables, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: • Después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario. • Después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario. Las vacaciones pueden ser fraccionadas por acuerdo entre el trabajador y el empleador; pero, en todo caso, el trabajador. • Debe disfrutar de un periodo de vacaciones no inferior a una semana. Se prohíbe el fraccionamiento si el trabajador es menor de edad. (Artículo 177) Para la aplicación del artículo 179 rige la siguiente escala: • Trabajadores con más de 5 meses de servicios, 6 días. • Trabajadores con más de 6 meses de servicios, 7 días. • Trabajadores con más de 7 meses de servicios, 8 días. • Trabajadores con más de 8 meses de servicios, 9 días. • Trabajadores con más de 9 meses de servicios, 10 días. • Trabajadores con más de 10 meses de servicios, 11 días. • Trabajadores con más de 11 meses de servicios, 12 días. (Artículo 180)
Venezuela	El periodo de vacaciones comprende 15 días remunerados por año de trabajo ininterrumpido y un día adicional por año sucesivo de servicio hasta 15 días hábiles. (Artículo 219)

En resumen, podemos decir que el promedio de los días de vacaciones por primer año de servicios es de 15.3 días.

La prima vacacional

Nuestra Ley Federal del Trabajo impone el pago de una prima de vacaciones; en la ley de 1931 no se incluyó, en los Contratos Colectivos de Trabajo sí se otorgó en algunos casos. Es hasta 1970 que se incorpora otorgando 25% adicional a los sueldos días que se paguen durante el periodo vacacional.

Es así como la prima vacacional se incluye en el catálogo de prestaciones de nuestra Ley, en la exposición de motivos nos dice: "El fin de que los trabajadores disponga de un ingreso extraordinario que le permita disfrutar las vacaciones".

A continuación, mostramos las tendencias que se presentan en Latinoamérica en los países seleccionados.

Cuadro 2. Prima de vacaciones

Argentina	Los trabajadores tienen derecho a una remuneración especial durante las vacaciones anuales que se calcula dividiendo el salario mensual por 25 y luego multiplicar esta cantidad por el número de días de vacaciones anuales. Si ambas partes están de acuerdo, hasta un tercio de las vacaciones anuales puede ser prorrogado para el año siguiente. (Artículos 150 al 157 y 164 de la Ley de Contrato de Trabajo)
Chile	Trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a vacaciones anuales de quince (15) días laborales con paga completa. Los trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y Antártica Chile, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a vacaciones anuales de veinte días hábiles. Las vacaciones se otorgarán preferentemente en primavera o verano, teniendo en cuenta las necesidades del servicio. Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres nuevos años trabajados, y esta licencia extra se puede negociar de forma individual o por medio de la negociación colectiva. El descanso tiene que ser continuo, pero si excede los diez días hábiles se puede dividir por mutuo acuerdo. Las vacaciones anuales no pueden ser sustituidas por una compensación en efectivo. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas y pueden ser disfrutadas de forma continua hasta por dos periodos consecutivos. Durante las vacaciones anuales, los trabajadores recibirán su salario íntegro. (Artículos 67 al 73 del Código de Trabajo)
Ecuador	Todo trabajador debe tomar un descanso obligatorio de vacaciones todos los años. Para efectos del cálculo de las vacaciones se considera como salario, los pagos que el empleador haga al trabajador en concepto de primas de producción, bonificaciones y gratificaciones. (Artículo 19, Ley 44 de 1995) La remuneración de las vacaciones se hace tomando en cuenta las siguientes normas: • Un mes de salario cuando el mismo es mensual y se ha trabajado once meses consecutivos para un mismo empleador. • Cuatro semanas y un tercio (4 1/3) cuando el salario es semanal y se ha trabajado once meses consecutivos para un mismo empleador. • Cuando se trate de trabajadores pagados por hora o por día, se dividirá el total de la remuneración ordinaria y extraordinaria que hubiese recibido el trabajador en los últimos once meses de servicios por el número de jornadas ordinarias servidas. Para el cálculo del tiempo que da derecho a vacaciones, se incluyen los descansos semanales, días de fiesta o duelo nacional, licencia por enfermedad y ausencias justificadas durante el año.

México	Los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales, sin embargo, la duración depende de la antigüedad del trabajador. Esto es: • 12 días laborales cuando la antigüedad es de un año de servicio. • Por los siguientes 3 años, el periodo vacacional se incrementa 2 días por cada año de servicio, de modo que cuando un trabajador alcanza los 4 años de servicio, la duración de las vacaciones anuales es de 20 días hábiles. • Al término de cada 5 años de servicio, el trabajador tiene derechos a 2 días adicionales de vacaciones anuales. Entonces el trabajador con 5 años de servicio en México tiene derecho a 20 días hábiles de vacaciones anuales. Las vacaciones anuales no pueden ser reemplazadas con remuneraciones por esos días. Se requiere que a los trabajadores se les den sus vacaciones anuales dentro de los seis meses al término del año laboral. La ley laboral no establece el periodo mínimo de vacaciones anuales y dice que, si la relación de trabajo se termina antes de completar el año, el empleado tiene derecho a recibir un salario en proporción al tiempo de servicio. Las vacaciones anuales son totalmente pagadas y a los trabajadores se les paga un bono especial de 25% por el periodo de festividades adicional a su pago. (Artículos 76 al 81 de La Ley Federal de Trabajo)
Perú	Un empleado tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales pagadas, luego de 12 meses de servicio continuo con el mismo empleador. (Artículo 10 del Dec. Leg. N° 713). No existe ninguna disposición en la ley que indique aumento en las vacaciones anuales por antigüedad. El importe a pagar por la licencia anual es igual al salario percibido por el trabajador. El pago de las vacaciones anuales se tiene que hacer antes de empezar las vacaciones. En los casos generales, la ley no permite la división de las vacaciones. Sin embargo, el trabajador puede presentar una solicitud al empleador para dividir las vacaciones en periodos más cortos. Sin embargo, la duración no puede ser inferior a 7 días. La ley también permite que los trabajadores reciban una compensación por la mitad (15 días) o la licencia completa (un mes) en lugar de tomarse los días de vacaciones anuales.
Venezuela	Se paga al trabajador, adicional a sus vacaciones, 7 días de salario más un día por cada año ininterrumpido de servicio, hasta un total de 21 días de salario. (Artículo 223)

En la Comunidad Europea

La doctrina en Europa considera la obligación de otorgar vacaciones en materia de trabajo como un asunto de salud laboral. En este sentido, la normativa de esos países considera que mejora la seguridad, la higiene y la salud de los trabajadores y esto se asocia a un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico.

En este sentido, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha impuesto una interpretación doctrinal de las vacaciones que, en algunos aspectos, contradice la doctrina que hasta el momento venían vertiendo esos tribunales para solucionar los supuestos del periodo vacacional y de baja maternal. Ello demuestra, una vez más, que el régimen de disfrute del derecho a vacaciones sigue generando problemas de aplicación práctica en esas regiones, por más que se cuente con ciertas pautas de resolución asentadas.

De manera particular, desde de 4 de noviembre de 2003, respecto del tiempo de trabajo, recoge en su capítulo 2 los periodos mínimos de descanso, y concretamente, en su artículo 7, se refiere a las vacaciones anuales, disponiendo en concreto lo siguiente:

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un periodo de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.
2. El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.

En resumen, podemos decir que **el promedio de los días de vacaciones por primer año de servicios es de 15.3 días**

Conclusión

La relevancia de que el trabajador pueda gozar de un periodo vacacional se convierte no solamente en un beneficio económico sino de salud; el número de días no se había incrementado desde 1931, este hecho no consideraba la mejoría económica que muchas empresas habían tenido, su crecimiento y desarrollo.

El costo de este aumento de la prestación es de 1.7% anual y si incluimos la prima vacacional asciende a 2.2% del costo anual del sueldo, si una empresa no puede asumir este costo cuestionaríamos su capacidad de hacer negocios.

Estas modificaciones obedecen a presiones de los socios comerciales del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá en donde se trata de evitar un Dumping basado en los bajos niveles salariales que se dan en nuestro país.

Es tiempo de que el mexicano aprecie al mexicano y su trabajo; existe un descuido imperdonable en nuestras relaciones laborales, mucho de los sindicatos han desaparecido por corrupción y desinterés, las áreas de recursos humanos no han hecho su trabajo, adicionalmente se presentan otros factores que agravan la situación. 

Fuentes consultadas

Alonso García, M. A. y Gutiérrez García, E. (s. f.). Compatibilidad del disfrute de vacaciones y el permiso de maternidad. Thomson Aranzadi. Aranzadi Social.

Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Un enfoque latinoamericano*. México: Pearson.

García Pinet, J., Garrigues Jiménez, A. y otros (2007). Comentarios a la ley de igualdad. CISS.

Garrigues Giménez, A. (2004). *La maternidad y su consideración jurídico-laboral y de Seguridad Social*. CES, p. 174.

Sempere Navarro, A. y otros (2005). *Jornada laboral, vacaciones, permisos y suspensión del contrato de trabajo*. Thomson Aranzadi.

Sempere Navarro, A. y Charro Baena, P. (s. f.). El disfrute de las vacaciones laborales es transferible a un año posterior al que se devengó, pero no compensable económicamente. Thomson Aranzadi.

Varela, R. y Lerma, A. (2017). *Gestión del talento humano*. México: FCA-UNAM.

Ferat Toscano, M., García Páez, B. y Varela Juárez, R. A. (2018). *Responsabilidad social de empresa. Enfoque metodológico*. México: Editorial Gasca.