

# La nulidad de la prima vacacional del 25 % en México

Rodolfo Velázquez Valencia\*

**Hablar de derecho laboral en México, nos obliga a revisar, principalmente, tres instrumentos. En primer lugar, el estado actual de las previsiones contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuerpo normativo que, conforme a su artículo 133, goza de supremacía en toda la Unión. Segundo, “las leyes” que derivan de la Constitución, que son: Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A” de la Constitución, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, que rige las relaciones de trabajo establecidas entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las bases del derecho del trabajo, en los artículos 1, 5, 123. Por su parte, en el artículo 123, se regulan las relaciones de trabajo en dos apartados: en el Apartado “A”, aquellas que se dan entre patrón y trabajador de carácter general; y en el Apartado “B”, la regulación de los trabajadores del Estado, de forma excepcional.

De dichos ordenamientos, nos enfocaremos en comparar el *día de descanso obligatorio por semana y las vacaciones*. De acuerdo con lo dispuesto en la fracción IV del Apartado A del artículo 123 constitucional (me refiero *al día de descanso obligatorio por semana*), se dispone que, “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”. Esto contrasta con lo dispuesto en la fracción II del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional, que establece que, “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro”. En este sentido, el Apartado “B” sí establece que, los trabajadores del Estado, gozarán de un día de descanso, con el pago del salario íntegro, mientras que, el apartado “A”, no los establece. Recordemos que, el Apartado “B” del artículo 123 fue, creado hasta 1960, con el fin de proteger y mejorar los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.

Desde luego, se trata de una deficiencia de técnica normativa, específicamente de omisión; algo que podría dejar a malas interpretaciones de cualquier persona; donde, el trabajador del Apartado “A”, no cuenta con un día de descanso semanal con goce de salario íntegro. Sin embargo, después de revisar la Ley Federal del Trabajo nos encontramos que, respecto al día de descanso obligatorio por semana en el artículo

\* Estudiante de la Maestría en Derecho, División de Estudios de Posgrado, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México.

69, se establece lo siguiente: “Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro”.

Respecto al día de descanso obligatorio por semana, podemos concluir que, a todos los trabajadores *sin distinción*, se les pagarán esos días con goce de *salario íntegro*. Ahora, ¿Qué pasaría si no fueran pagados con goce de salario íntegro el día de descanso obligatorio por semana? ¿Qué pasaría si fueran pagados con goce del 25% del salario íntegro el día o los días de descanso obligatorios por semana? ¿Podrían realmente descansar los trabajadores? La respuesta es negativa. Por lo tanto, si lo vemos como una fórmula matemática sería de la siguiente forma:

**Día de descanso obligatorio por semana = Día de  
descanso (no trabajar) + Pago de Salario Íntegro**

Por otro lado, el artículo 123 de la CPEUM, en su apartado “B” fracción III, señala el periodo mínimo para las *vacaciones*. Establece que “Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de *veinte días al año*”. En el Apartado “A”, encontramos nuevamente una omisión legislativa, ya que no dispone algo en relación con los periodos de vacaciones de los trabajadores; solo se establecen las bases mínimas de seguridad social en la fracción XI inciso e), en el que se reconocen los *centros de vacaciones* y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Nuevamente la omisión constitucional la encontramos en *La Ley Federal del Trabajo*, reformado el 27 de Diciembre de 2022. En su artículo 76, se señala que, los trabajadores, sí gozarán de un periodo mínimo de vacaciones, estableciendo que “Las personas trabajadoras 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 veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”. Del artículo anterior, podemos observar que, todos los trabajadores del Apartado “A”, gozarán de 12 días de “*vacaciones pagadas*”; sin embargo, no nos habla del pago con goce de salario íntegro, como sí lo hace respecto al día de descanso obligatorio por semana.

Es hasta el artículo 80 de la *Ley Federal del Trabajo*, donde se establece que “los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

Por otra parte, el artículo 40 párrafo III de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, establece que “Los trabajadores que en los términos del Artículo 30 de esta Ley disfruten de uno o de los dos períodos de diez días hábiles de vacaciones, percibirán una prima adicional de un *treinta por ciento*, sobre el sueldo o salario que les corresponda durante dichos períodos”.

La situación descrita es totalmente incongruente. Por analogía, el día de descanso semanal obligatorio debe ser pagado de forma íntegra, para poder “*descansarlo*”. De igual manera, las vacaciones deben ser pagadas de forma íntegra, con una prima

vacacional de un *100 por ciento, para poder “vacacionar”*. Por lo tanto, el artículo 80 de la LFT y el 40 de LFTSE deberían establecer que, la prima vacacional, debería ser, como mínimo, del 100 por ciento, y podrá aumentar, si es decisión del patrón y del trabajador.

Si lo vemos como una fórmula matemática, puede expresarse de la siguiente forma:

**Vacaciones = Días de descanso (no trabajar) + Pago de los días de descanso (Salario Íntegro) + Pago de Prima Vacacional al 100% (Salario Íntegro)**

El *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* define el vocablo ‘vacación’ en su primera acepción como: “*Descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios*” (énfasis añadido).

El nacimiento de la “prima vacacional” en México, se da con la reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1o. de abril de 1970. En el artículo 80 de la reforma se estableció la obligación de pagar una prima vacacional a los trabajadores, como forma de reconocer el derecho a *disfrutar* las “vacaciones”. En aquella época fue un gran avance obtenido en materia de derechos de los trabajadores.

El tercer grupo de instrumentos a revisar se encuentra, en el ámbito Internacional: la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, siete “convenios técnicos” y tres recomendaciones relacionadas con las vacaciones. Los *Convenios* son: *C052, C054, C072, C091, C101, C132 y C146*. Las “Recomendaciones” son: *R047, R093 y R098*.

El único Convenio establecido por la OIT, ratificado por México y que se encuentra en vigor, es el C052. Sin embargo, solo aplicaba para los trabajadores que se establecen en el artículo 1o., de forma limitativa y no de forma igualitaria. Por otra parte, en su artículo 2o., inciso 1, señala 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 laborables, por lo menos*”; para el caso de los menores de dieciséis años, el mismo, en su inciso 2, señala que “Las personas menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos.” En este artículo beneficia a los menores de 16 años, estableciendo el doble de vacaciones y se establecen “vacaciones pagadas”.

En el artículo 3o. se establece:

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

- a) su 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”.

El artículo 4o. señala que “*Se considerará nulo* todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.”

La *Recomendación R047*, de la Organización Internacional del Trabajo, establece que, la finalidad de las vacaciones, “consiste en ofrecer a los trabajadores una posibilidad para *descansar, distraerse y desarrollar sus facultades*” para que el “organismo humano recupere las *fuerzas físicas y morales* pérdidas durante el año”.

El artículo 24 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* reconoce que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a *vacaciones periódicas pagadas*”.

El artículo 7, fracción d), del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, establece que

“Los Estados parte en el presente *Pacto* reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

[...]

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y *las vacaciones periódicas pagadas*, así como la remuneración de los días festivos”.

La conclusión de este reporte de investigación define que, el porcentaje mínimo que se debe establecer en la *Constitución Política de los Estados Unidos de México*, la *Ley Federal del Trabajo* y la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, para la “prima vacacional”, debe ser del 100%, atendiendo el principio de dignidad humana del artículo 1 | (“justa retribución”), artículo 5o. (un trabajo digno, establecido en el artículo 123 de la *Constitución*, y respetando la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, y el *Convenio sobre las vacaciones pagadas*, 1936 (núm. 52), ratificado por México), ya que, no existen ‘vacaciones’ para un trabajador si no se tiene una prima vacacional del 100% de su salario íntegro. Sin una prima del 100%, se entiende que se paga el “descanso”, y no el disfrute de las “vacaciones”. Esto es incongruente con el vocablo ‘vacación’; donde, si fuera el caso, se debería llamar “descanso anual” y no “vacaciones”, como se establece en los ordenamientos legales.

Solicitamos a nuestro poder legislativo, de manera respetuosa, regular esta omisión legislativa en favor de los derechos humanos de los trabajadores, establecidos en nuestra *Constitución*, la *Ley Federal del Trabajo*, la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional* y los convenios internacionales ratificados por México. Todo esto, con el fin de no cometer los mismos errores que se cometieron en el pasado, los cuales originaron la Revolución mexicana de 1910. De esta manera, se busca cumplir con el objetivo y esencia del artículo 123 en su creación: respetar la prosperidad general, la dignidad humana, el equilibrio entre los patrones y trabajadores, y la intervención del Estado.