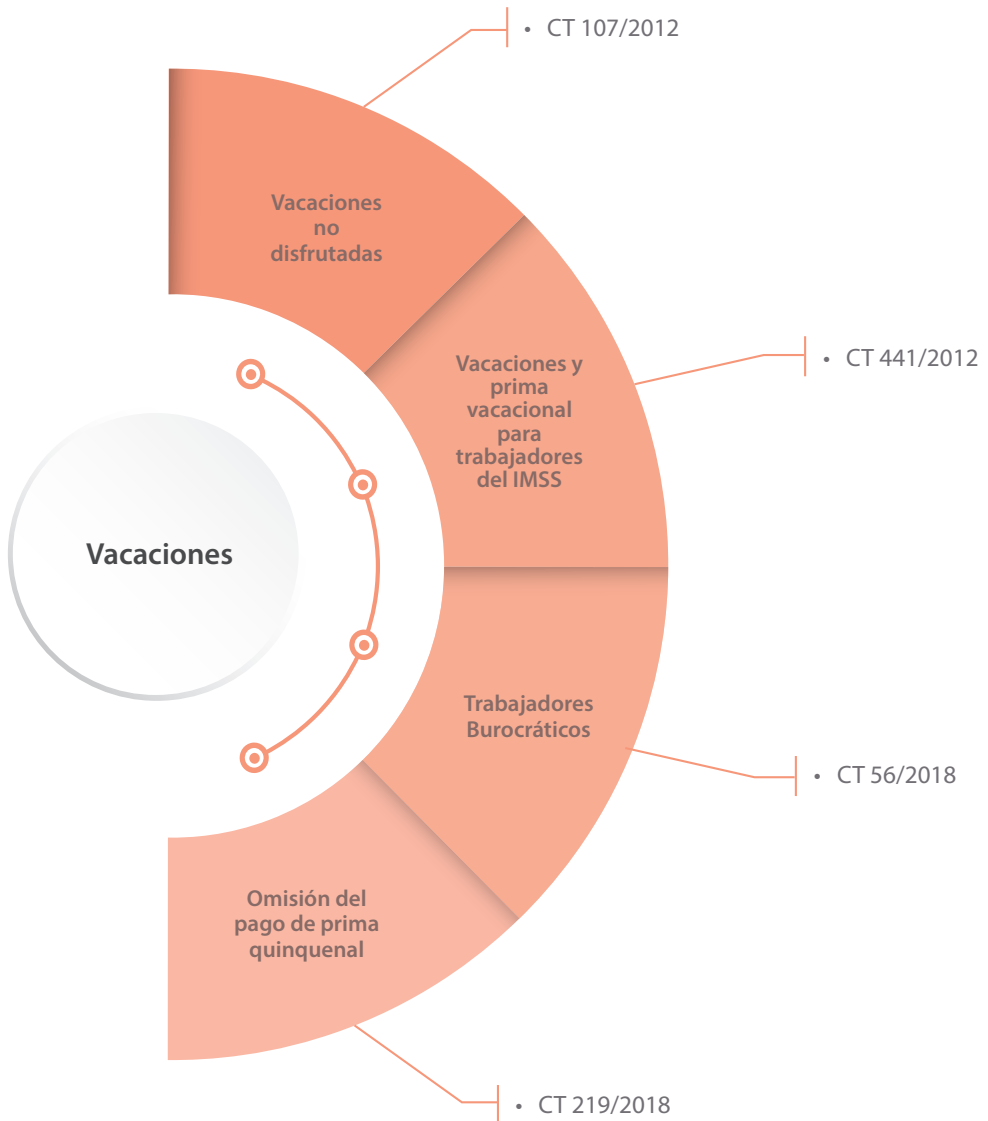




8. Vacaciones



8.1 Vacaciones no disfrutadas

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2012, 12 de septiembre de 2012¹⁹⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado, de las vacaciones y de la prima vacacional, entre otras prestaciones. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de salarios caídos, vacaciones y prima vacacional. Contra esa decisión, la demandada promovió un amparo. Señaló que la condena al pago de las vacaciones y de la prima vacacional era incorrecta porque la JCA tomó como base del cálculo el salario integrado de la demandante²⁰⁰ cuando debió usar la cuota diaria.²⁰¹ El Tribunal concedió el amparo. Sostuvo que las vacaciones y la prima vacacional son prestaciones de carácter legal previstas en los artículos 71, 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y que su cálculo debe hacerse con base en el salario ordinario del trabajador. El salario ordinario, de acuerdo con el artículo 82 de la LFT, se integra con la cuota y todas las prestaciones diarias. El salario integrado, previsto en el artículo 84, se compone, además, de las vacaciones y la prima vacacional. Si se tomara este último como base del cálculo habría una doble remuneración en perjuicio del patrón.

¹⁹⁹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

²⁰⁰ El salario integrado: promedio de lo que el trabajador gana por día, lo que incluye las prestaciones.

²⁰¹ Para determinar la cuota diaria del salario éste se divide entre 7, si se fija por semana, entre 15, si se fija por quincena y entre 30, si se fija por mes.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó a su patrón la reinstalación a su empleo y el pago de diversas prestaciones, entre estas, las vacaciones y la prima vacacional. La JCA (i) absolvió a la parte demandada del pago de los salarios caídos; (ii) la condenó a reinstalar a la trabajadora; y (iii) a pagar vacaciones y prima vacacional. Contra esa decisión, la trabajadora promovió juicio de amparo. El Tribunal Colegiado concedió la protección constitucional. Señaló que el monto de las prestaciones a pagar se calculó a partir del salario base, cuando lo correcto era hacerlo con base en el salario integrado, como lo ordena el artículo 84 de la LFT. Argumentó que el artículo 76²⁰² de la LFT se refiere al pago de días laborables y no al de la cuota diaria, por lo tanto, si el legislador no distinguió, la autoridad laboral tampoco debió hacerlo. Concluyó que el salario regular es el previsto en el artículo 84 porque éste es el que se paga por cada día de trabajo, no sólo cuando se calcula una indemnización. El trabajador recibe siempre ese sueldo, incluso cuando descansa, y por eso es la base para el cálculo del pago de vacaciones y prima vacacional.

La contradicción consiste, entonces, en determinar el salario que debe tomarse en cuenta para calcular el pago de vacaciones y prima vacacional. El primer Tribunal estableció que para hacer ese cómputo debe tomarse como base el salario previsto en el artículo 82 de la LFT. El segundo Tribunal concluyó que era necesario partir del salario integrado, contemplado en el artículo 84 de la LFT.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Decidió que, cuando un trabajador haya sido reinstalado y haya demandado el pago de diversas prestaciones, entre estas, vacaciones y prima vacacional, el cálculo de lo que debe pagársele se hará con base en el salario integrado, previsto en el artículo 84 de la LFT.

Problema Jurídico Planteado

¿En casos de reinstalación y demanda de diversas prestaciones, cuál es el salario con base en el cual debe calcularse el pago de vacaciones y prima vacacional?

Criterio de la Suprema Corte

Después de la reinstalación de un trabajador, las prestaciones que reciba, entre estas, vacaciones y prima vacacional, deben calcularse con base en el salario integrado previsto en el artículo 84 de la LFT. El salario integrado comprende la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otro beneficio que se entregue al empleado por su trabajo. Si bien el salario con base en el cual

²⁰² Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

deben calcularse vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas es el que ordinariamente recibe el trabajador, eso no incluye los montos establecidos en el juicio laboral. Si se incluyeran esos montos, se incurriría en doble pago porque el salario integrado sería de nuevo la base para cuantificar esas mismas prestaciones.

Justificación de los criterios

"Las vacaciones son un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual, con la intención de atender los deberes de reparación orgánica. Se trata de un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea física o mental.

Por su parte, la prima vacacional se constituye como un ingreso adicional y extraordinario del que gozan los trabajadores, con la intención de que puedan disfrutar mejor del periodo de descanso vacacional que les corresponda, y afrontar con mayor respaldo los gastos que conlleva, en la lógica de que, durante éste, persisten las necesidades ordinarias, que deben seguir siendo satisfechas." (Párrs. 76 a 78).

"Ahora bien, de los aspectos generales referidos con antelación, debe destacarse que, si bien el aludido artículo 76 dispone que los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones pagadas, del contenido del apartado referido no se advierte la existencia de alguna disposición de la que sea posible desprender cuál es el salario que debe tomarse en consideración para efectos de realizar el pago correspondiente.

En relación con este tema, conviene señalar que, de manera general, el salario puede ser entendido como una institución fundamental del derecho laboral, pues representa la base o sustento material de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo define al salario, en su artículo 82, como la retribución que debe pagar el patrón al empleado por el trabajo o servicio prestado, y esta noción general sirve de base a la propia norma que, en diferentes apartados, hace alusión a distintas categorías en relación con este tema." (Párrs. 88 a 90).

"Por otra parte, en lo que al caso interesa, la normativa laboral también hace referencia a la existencia de un salario integrado, concepto que fue creado por la jurisprudencia y, posteriormente, adoptado por el legislador, que lo previó, originalmente, en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y que la norma actual, vigente desde mil novecientos setenta, contempla en su artículo 84, que es del tenor literal siguiente: "Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota

diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo..." (Párr. 92).

"Lo anterior resulta relevante, porque el salario integrado, previsto en el precepto al que se hace referencia, es el que sirve de base para el cálculo de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores, de acuerdo con el diverso artículo 89 de la propia Ley Federal del Trabajo". (Párr. 94).

"[...] (L)a reinstalación por despido injustificado implica el ejercicio de una acción de cumplimiento de la relación laboral, esto es, se decide que continúe la prestación de servicios como si el despido no hubiera existido. En este escenario, esta acción de cumplimiento de contrato implica la continuación del nexo laboral y, por tanto, el patrón está obligado a reinstalar al trabajador en su empleo, con todos los efectos legales que esto conlleva." (Párrs. 98 y 99).

"En esta lógica, resulta claro que si bien el derecho a la reinstalación, en un principio, deriva de la existencia de un despido que se estimó injustificado, y da lugar a la continuación de la relación laboral con todos los efectos jurídicos que conlleva, lo cierto es que al ejercerse esta acción de cumplimiento de la relación laboral, las prestaciones adicionales que se hayan reclamado, y a las que tenga derecho el trabajador, ya no dependen del despido o, incluso, de la propia reinstalación, sino que su causa directa es la relación laboral.

[...] (L)a reinstalación debe ser física, y también jurídica y, por tanto, al concretarse, restablece los derechos que ordinariamente correspondían al trabajador antes del despido, y los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, lo que acredita que, como se señaló, en este escenario, las prestaciones dependerán, directamente, de las condiciones que rijan la relación laboral." (Párrs. 102 y 103).

[...] (E)n el caso de las vacaciones: se trata de un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual; el salario previsto en el referido artículo 84 se estima válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios, y cuando un trabajador ha sido reinstalado en su trabajo, las prestaciones que le corresponden derivan, directamente, de la relación laboral.

Lo mismo ocurre en el caso de la prima vacacional que, conforme al artículo 80 de la legislación laboral en cita, consiste en un porcentaje que se fija a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional que, como se ha establecido, es el previsto en el referido artículo 84." (Párrs. 106 y 107).

"Conforme a las anteriores consideraciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 195 de la Ley de Amparo, esta instancia jurisdiccional estima que debe prevalecer, con

(E)n el caso de las vacaciones: se trata de un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual; el salario previsto en el referido artículo 84 se estima válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios, y cuando un trabajador ha sido reinstalado en su trabajo, las prestaciones que le corresponden derivan, directamente, de la relación laboral. Lo mismo ocurre en el caso de la prima vacacional que, conforme al artículo 80 de la legislación laboral en cita, consiste en un porcentaje que se fija a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional que, como se ha establecido, es el previsto en el referido artículo 84.

carácter de jurisprudencia, el siguiente criterio adoptado por esta Segunda Sala: **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena." (Énfasis en el original) (Párr. 115).

8.2 Vacaciones y prima vacacional para trabajadores del IMSS

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 441/2012, 21 de noviembre de 2012²⁰³

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de su antigüedad laboral de 14 años y el pago de los periodos vacacio-

²⁰³ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

nales. El IMSS señaló que pagó las vacaciones reclamadas y le reconoció al trabajador una antigüedad laboral de 12 años. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al IMSS a reconocer la antigüedad reclamada por el demandante y al pago de vacaciones. En contra de esa resolución, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que no se analizó la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo²⁰⁴ celebrado entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto; que la orden al Instituto de pagar periodos y prima vacacionales fue incorrecta debido a que estas no impactan la antigüedad del trabajador. Resaltó que, si se revisa la cláusula 47, por cada año de servicios los trabajadores tienen derecho a 16 días de descanso, que aumenta 1 día por cada año de servicios, siempre que no exceda 20 días. Enfatizó que no es cierto que el Instituto tenga que pagarle al trabajador vacaciones y prima vacacional porque el incremento de los periodos vacacionales por cada año de antigüedad solo se actualiza durante los primeros 5 años. En el quinto año se alcanza el tope que prevé la cláusula 47. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que, a pesar de la diferencia entre la antigüedad reconocida por el IMSS y la alegada por el demandante, esta discrepancia no generó prestaciones a favor del trabajador.

En el segundo caso, una trabajadora demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de su antigüedad laboral de 16 años y el pago de periodos y primas vacacionales. El IMSS señaló que la antigüedad de la empleada era de 14 años, no de 16 como ella sostenía. La JCA condenó al IMSS al reconocimiento de los 16 años de antigüedad laboral de la trabajadora y al pago de las vacaciones y la prima vacacional que se generaron durante los 2 años de antigüedad laboral no reconocidos. Contra esa reso-

²⁰⁴ "Cláusula 47.- Vacaciones. Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán un periodo mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computarán en periodos vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal. Por cada año de servicios, se aumentará en un día el periodo mínimo anual el que no podrá exceder de 20 días hábiles. Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días de vacaciones del periodo que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con número semejante de días.

Los trabajadores con veinte años o más de antigüedad efectiva tendrán un período extraordinario de vacaciones de diez días hábiles y recibirán en el pago de la quincena previa a su disfrute diez días adicionales de salario por el concepto de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas"; estos trabajadores podrán optar por trabajar ese período y recibir treinta días de salario por el concepto mencionado, o laborarlo sin recibir el pago del concepto de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas", en cuyo caso se reducirá en treinta días el tiempo para su jubilación.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima de un 25 por ciento sobre los salarios que les correspondan durante su período vacacional. El derecho a disfrute de vacaciones prescribe a los dos años a partir de la fecha en que, conforme a los calendarios o relaciones programadas por las partes, se hubiere determinado la fecha en que el trabajador debiera haber disfrutado del período de que se trate. Los trabajadores a obra determinada, los sustitutos y en general todos aquellos que prestan servicio al Instituto mediante contratación temporal, tendrán derecho cuando hayan prestado sus servicios durante 365 días en forma interrumpida, al disfrute de vacaciones y al pago de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas" en los términos de la presente Cláusula. Será optativo para el trabajador recibir la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas" o disfrutar de un segundo período vacacional de hasta 15 días hábiles, según su antigüedad efectiva. En el caso que los trabajadores optaren por no recibir la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas", el primer período vacacional no podrá fraccionarse. Los trabajadores con 20 años o más de antigüedad efectiva tendrán una cuarta opción que consiste en disfrutar un tercer período extraordinario de vacaciones de 15 días hábiles sin recibir por dicho período la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas."

lución, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que (i) la JCA no analizó la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo; (iii) la condena al Instituto al pago de los periodos y primas vacacionales fue indebida porque esas prestaciones no tienen impacto en la antigüedad del trabajador. La cláusula 47 dice que los trabajadores, por cada año de servicios, deben disfrutar de un periodo ordinario de 16 días de descanso, que se aumenta en un 1 día por cada año de servicios hasta llegar al tope de 20 días.

El Tribunal negó el amparo. Afirmó que, de acuerdo con la cláusula 47, la trabajadora adquirió el derecho a tener más prestaciones vacacionales a partir del quinto año de servicios. En ese sentido, la demandada debió calcular la duración y el monto de vacaciones y primas vacacionales con base en la antigüedad real de la empleada y no a partir de la antigüedad equivocada del IMSS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que no se generan diferencias a favor del trabajador en los casos en los que el objeto del reclamo sea el pago de vacaciones y prima vacacional que estén en el rango de los 5 y los 19 años antigüedad. Esto debido a que entre el año 5 y el 19 se alcanza el tope de 20 días de vacaciones, de acuerdo con la cláusula 47 de contrato colectivo de trabajo.

Problema Jurídico Planteado

¿Procede el pago de vacaciones y prima vacacional aun cuando la antigüedad reconocida por el IMSS y la determinada JCA sea mayor a 5 años, pero menor a 20, de acuerdo con la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo es estricta. Cuando reconocen más derechos que la ley no hay lugar a la variación de las prestaciones establecidas en esas cláusulas. En consecuencia, la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de entendida de manera estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad. Si el reclamo de antigüedad laboral se sitúa en el rango que va de 5 a 19 años, esa demanda no genera diferencias a favor del trabajador por concepto de vacaciones y prima vacacional.

Justificación de los criterios

"Para ese efecto, es necesario tener en cuenta que la regla general es que las normas de trabajo deben interpretarse en los términos del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: **Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**" (Énfasis en el original) (Párr. 39).

Resulta importante destacar la última parte del citado artículo 18, en el sentido de que, en casos de duda por falta de claridad en la norma, deberá estarse a lo más favorable para el trabajador, principio que constituye la regla general en el derecho del trabajo, por cuanto la intención de sus normas es asegurar al trabajador los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes. Sin embargo, esa regla general admite excepciones, las que se presentan principalmente cuando se interpretan cláusulas de contratos colectivos que exceden, en beneficio de los trabajadores, de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, pues en tal supuesto ya no rige el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al operario; en virtud de que asegurados los beneficios o protecciones que la Constitución y las leyes otorgan al trabajador, las convenciones que en dichas cláusulas sobrepasen aquellas prerrogativas, deben interpretarse en forma estricta.

"Resulta importante destacar la última parte del citado artículo 18, en el sentido de que, en casos de duda por falta de claridad en la norma, deberá estarse a lo más favorable para el trabajador, principio que constituye la regla general en el derecho del trabajo, por cuanto la intención de sus normas es asegurar al trabajador los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes. Sin embargo, esa regla general admite excepciones, las que se presentan principalmente cuando se interpretan cláusulas de contratos colectivos que exceden, en beneficio de los trabajadores, de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, pues en tal supuesto ya no rige el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al operario; en virtud de que asegurados los beneficios o protecciones que la Constitución y las leyes otorgan al trabajador, las convenciones que en dichas cláusulas sobrepasen aquellas prerrogativas, deben interpretarse en forma estricta, lo que resulta acorde con el artículo 31 del ordenamiento legal en examen, que dispone: **Artículo 31.** *Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.*" (Énfasis en el original) (Párrs. 41 y 42).

"[...] (T)al situación no genera diferencias a favor del trabajador para efectos del pago de vacaciones y prima vacacional, ya que de estimar lo contrario, se estaría rebasando el tope máximo de veinte días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que tienen una antigüedad efectiva de cinco años o más, pero menor de veinte." (Párr. 55).

"[...] (D)ebe prevalecer con carácter de jurisprudencia de acuerdo con lo expuesto por el artículo 195 de la Ley de Amparo, el siguiente criterio adoptado por esta Segunda Sala: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. REGLAS PARA DETERMINAR SU PAGO CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. De la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicho Instituto, se colige que si el reclamo del reconocimiento de antigüedad se sitúa en el parámetro de 5 a 19 años, no puede generar diferencias a favor del trabajador por concepto de vacaciones y prima vacacional, pues conforme a la citada cláusula, a los trabajadores del Instituto que tienen una antigüedad dentro de ese rango les corresponde un periodo ordinario de vacaciones de 20 días, sin que pueda estimarse que procede el pago de esos conceptos por la antigüedad efectiva del trabajador no reconocida por el Instituto. Lo anterior es así, toda vez que a partir del 5o. año y hasta los 19 años, se llega a un tope de 20 días de vacaciones, conforme a la referida cláusula; de ahí que si se condena al Instituto a reconocer al trabajador la antigüedad de 5 años o más, pero menor a 20 años, tal situación no genera diferencias a favor del trabajador para efectos del pago de vacaciones y prima vacacional, pues de estimar lo contrario se estaría rebasando el tope máximo de 20 días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que tienen una antigüedad efectiva de 5 años o más, pero menor a 20". (Párr. 57).

8.3 Trabajadores Burocráticos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 56/2018, 23 de mayo de 2018²⁰⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora promovió juicio laboral contra el Ayuntamiento-patrón. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de salarios caídos por despido injustificado, de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA) absolvió al demandado de pagar indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y horas extras y lo condenó a pagar aguinaldo. Contra esa decisión, la trabajadora promovió un juicio de amparo directo.

El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional. Señaló que era incorrecta la absolución dictada por el TCA respecto del pago de vacaciones y prima vacacional porque, de acuerdo con los artículos 76²⁰⁶, 79²⁰⁷ y 80²⁰⁸ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores que tengan más de 1 año de servicio tendrán un periodo anual de vacaciones pagadas. En caso de que la relación de trabajo concluya antes de que se cumpla el año, el empleado tiene derecho a una remuneración por vacaciones proporcional al tiempo que prestó sus servicios. Esta prima no debe ser menor al 25% de los salarios correspondientes al periodo de vacaciones. También debe pagarse la prima vacacional de forma proporcional. Resaltó que en la legislación burocrática de la entidad federativa demandada no hay alguna disposición específica, por lo que se debe aplicar de forma supletoria el artículo 79 de la LFT.

En el segundo asunto, un empleado burocrático que trabajó menos de 6 meses para la entidad demandada solicitó el pago proporcional de la prima vacacional, en términos de los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).²⁰⁹ Alegó que el que se le haya reconocido un período menor a 6 meses implica que, por no

²⁰⁵ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²⁰⁶ 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 aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

²⁰⁷ Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación 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.

²⁰⁸ Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

²⁰⁹ Según los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para tener el derecho a vacaciones se requiere que los trabajadores tengan más de 6 meses consecutivos de servicios. En ese caso disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno, en las fechas que se señalen al efecto.

cumplir el requisito de temporalidad, no generó el derecho a vacaciones, ni a prima vacacional. Resaltó que la decisión atacada no respetó la regla de proporcionalidad en el pago de esas prestaciones en tanto la ley es clara sobre el punto y no establece diferencias por periodo de vinculación. El legislador no estableció un pago proporcional de la prima vacacional a los trabajadores del Estado, sino que más bien condiciona su obtención a cumplir con el periodo de vinculación establecido en la ley burocrática.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que era necesario cumplir con el requisito de temporalidad previsto en la ley burocrática para poder reclamar vacaciones y prima vacacional.

Problema Jurídico Planteado

¿Según la aplicación supletoria del artículo 79 de la LFT, los trabajadores burocráticos que hayan laborado menos de 6 meses consecutivos para la entidad demandada, tienen derecho a vacaciones y, en consecuencia, al pago de una prima vacacional?

Criterio de la Suprema Corte

Los legisladores federal y estatal establecieron como requisito para que los empleados disfruten de vacaciones que estos estén vinculados, de manera continua, por un periodo superior a 6 meses. Los trabajadores que estén vinculados por un periodo menor a 6 meses no tienen derecho al pago proporcional de esas prestaciones. Por tanto, la aplicación supletoria del artículo 79 de la LFT supone regular un punto que el legislador intencionalmente no precisó y, por eso, no se debe usar en estos casos.

Justificación de los criterios

"El periodo de vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, para lo cual los patrones entregarán anualmente a los operarios una constancia que contenga su antigüedad y conforme a ella el periodo de vacaciones que les corresponda, así como la fecha en que deberán disfrutarlo.

Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración alguna; por otro lado, si la relación de trabajo concluye antes de cumplir dicho el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho al pago de una remuneración proporcional al tiempo de sus servicios prestados." (Pág. 16, penúltimo y último párr.).

"[...] (L)a Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 reconoció el derecho al pago proporcional de las vacaciones cuando la relación de trabajo concluya antes de cumplir con el año de labores que la legislación laboral exige para tener derecho a dicha prestación." (Pág. 17, segundo párr.).

(L)a Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 reconoció el derecho al pago proporcional de las vacaciones cuando la relación de trabajo concluya antes de cumplir con el año de labores que la legislación laboral exige para tener derecho a dicha prestación.

"Esta Segunda Sala ha admitido la posibilidad de aplicar supletoriamente una ley respecto a otra, con la finalidad de integrar una omisión en la ley, o bien para interpretar e integrar sus disposiciones mediante reglas o principios contenidos en otras leyes.

En ese sentido, de acuerdo con la tesis 2a./J. 34/2013 (10a.) para que opere la aplicación supletoria de leyes se requiere que:

- a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, ya sea al indicar la ley que puede aplicarse supletoriamente, o bien que un ordenamiento establezca que pueda aplicarse, total o parcialmente, de manera supletoria a otros;
- b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o aun estableciéndolas no las desarrolle o las regule deficientemente;
- c) La omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de otras disposiciones para solucionar la planteada, sin que pueda atenderse a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y,
- d) Las disposiciones aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Pág. 17, último párr. y Pág. 18 primer párr.).

"Del análisis de los requisitos mencionados, se advierte que se cumple el primero de ellos, ya que tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz admiten la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en relación con lo no previsto en dichos ordenamientos legales. No obstante, de acuerdo con el marco regulatorio expuesto, a juicio de esta Segunda Sala no se actualizan los demás requisitos." (Pág. 18 segundo y tercer párrs.).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Sala en la presente resolución y con ello la jurisprudencia siguiente: **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ)**. De acuerdo con los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 53 y 54 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, los trabajadores burocráticos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de 6 meses de servicios continuos; en ese sentido, carecen de este derecho aquellos cuya relación de trabajo concluya antes de que transcurra el periodo señalado. En consecuencia, el artículo

79 de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable supletoriamente para reconocer el derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones y prima vacacional cuando los trabajadores no cumplan con el requisito de la temporalidad fijada, pues la circunstancia de que los legisladores federal y local establecieran como requisito para adquirir estas prestaciones cumplir con un periodo mínimo de servicios, sin reconocer su pago proporcional a aquellos empleados que laboren por un lapso inferior, refleja su voluntad de condicionar la procedencia de estas prestaciones, por lo que su aplicación supletoria implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador prever, al extender una prestación que está sujeta al cumplimiento de determinado requisito." (Énfasis en el original) (Pág. 20, segundo párr.).

8.4 Omisión del pago de prima quinquenal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 219/2018, 07 de noviembre de 2018²¹⁰

Hechos del caso

En el primer asunto, diversos trabajadores demandaron al gobernador, al secretario de Educación y al secretario de Administración, todos del Estado de Chiapas, el pago de la prima quinquenal, entre otras prestaciones. El Tribunal del Servicio Civil del Estado de Chiapas, mediante laudo, absolvió a los demandados del pago de la prima. Inconformes con ese laudo, los trabajadores promovieron el juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Señaló que la prima quinquenal es una prerrogativa que se entrega a los trabajadores que acumularon una antigüedad de 5 años. Señalaron que esa prestación es un complemento del salario y, por ende, necesaria para el disfrute del derecho mínimo a la protección al sueldo, regulado por el artículo 123, apartado B, de la Constitución. Subrayaron que la omisión de incluir la prima quinquenal en la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas es un vacío legislativo que puede ser solucionado con la aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el segundo asunto, un docente demandó de la Secretaría de Educación del Estado de Chiapas el reconocimiento de su antigüedad laboral y el pago de la prima quinquenal. El Tribunal del Trabajo Burocrático del Poder Judicial del Estado de Chiapas, mediante laudo, absolvió a la demandada del pago de la prima. Contra ese laudo, el trabajador promovió el juicio de amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Preciso que, si bien el artículo 9 transitorio de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas establece la aplicación supletoria de la LFTSE, en particular, del artículo 34 de la LFTSE, la

²¹⁰ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I. El Ministro José Fernando Franco González Salas hizo suyo el asunto.

legislación local no prevé como prestación la prima quinquenal. En consecuencia, sobre este beneficio no hay regulación que deba suplirse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que no hay un derecho legal de los trabajadores burocráticos de Chiapas al pago de una prima quinquenal, derivado de la aplicación supletoria de LFTSE.

Problema Jurídico Planteado

¿Los trabajadores burocráticos, regidos por la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, tienen derecho al pago de la prima quinquenal con base en la aplicación supletoria del artículo 34 de la LFTSE?

Criterio de la Suprema Corte

El legislador estatal no estableció que los trabajadores al servicio del gobierno local tienen derecho al pago de una prima quinquenal por cada 5 años de servicio. Esto evidencia la voluntad de los parlamentarios locales de no conceder esa prestación a los trabajadores locales al servicio del Estado. Los empleados burocráticos estatales no tienen derecho a la prima quinquenal porque no está prevista en la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas y no cabe la aplicación supletoria del artículo 34, párrafo segundo de la LFTSE.

Justificación de los criterios

"[D]e un análisis exhaustivo tanto de los preceptos reproducidos como del resto de los que conforman la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, se aprecia que el legislador local no previó como prestación legal en favor de los trabajadores burocráticos, la prima quinquenal o quinquenio —entendida como un complemento del salario que se paga durante el transcurso de la relación laboral como un reconocimiento a un ciclo de cinco años de servicio efectivo prestado—. Es decir, lo que subyace es, precisamente, que para los trabajadores del ámbito local no existe, al menos como prestación legal, la prima en comento, sin que la aplicación de algún método interpretativo pueda llevar a concluir lo contrario." (Pág. 44, penúltimo párr.).

"En efecto, es de reiterarse que, conforme al artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, las relaciones de trabajo entre estados y municipios con sus trabajadores se rigen por las leyes que expidan las legislaturas locales sujetas a lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Ley Fundamental, sin que exista la obligación de los congresos locales de reproducir el contenido íntegro de las leyes reglamentarias de cada apartado de esa disposición constitucional, porque tienen libertad de configuración legislativa en lo que no contraenga las disposiciones constitucionales. Por lo que, la ausencia de previsión de la prima

quinquenal o quinquenio como una prestación legal, debe entenderse, justamente, dentro de esa libertad de configuración que, al ejercerse, optó por no otorgarla a los trabajadores al servicio del estado y los municipios de Chiapas, es decir, como una manifestación de la voluntad del legislador local de no establecerla como una recompensa legal; sobre todo porque no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal." (Pág. 45, primer párr.).

"Y, en ese tenor, dado que dentro de estas medidas protectoras al salario de rango constitucional no existe la obligación de otorgar una prima quinquenal o quinquenio —o alguna otra que derive del reconocimiento de los años efectivos de servicio prestado durante la relación laboral—, no es viable inferir, bajo una interpretación conforme o por virtud de la aplicación del principio pro persona, la procedencia de aquella prima como una prestación legal en favor de los trabajadores burocráticos del Estado de Chiapas, toda vez que, como se ha apuntado, estos principios no pueden llevar al extremo de tergiversar la voluntad válida del Congreso Estatal y, menos aún, a improvisar un supuesto jurídico inexistente." (Pág. 46, primer párr.).

"[...] (E)sta Segunda Sala ha admitido la posibilidad de aplicar supletoriamente una ley respecto de otra con la finalidad de integrar una omisión en la ley, o bien para interpretar e integrar sus disposiciones mediante reglas o principios contenidos en otras leyes; pero, al efecto, ha establecido las exigencias siguientes:

- a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, ya sea al indicar la ley que puede aplicarse supletoriamente, o bien que un ordenamiento establezca que pueda aplicarse, total o parcialmente, de manera supletoria a otros;
- b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o aun estableciéndolas no las desarrolle o las regule deficientemente;
- c) La omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de otras disposiciones para solucionar la planteada, sin que pueda atenderse a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y,
- d) Las disposiciones aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Pág. 49, primer párr.).

"[...] (N)o se configura el requisito señalado en el inciso b), pues el hecho de que el legislador local no haya regulado el supuesto consistente en el pago de una prima quinquenal a partir del quinto año de servicios, la cual debe aumentar por cada periodo igual, con un

tope máximo de veinticinco años de servicio, no implica que exista una omisión o vacío legal alguno, o que la regulación sea deficiente y que exija la aplicación supletoria de otra ley." (Pág. 50, penúltimo párr.).

"Por tanto, la aplicación supletoria del precepto señalado implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador establecer en el ordenamiento local del Estado de Chiapas, máxime que, como se ha apuntado, la prima quinquenal no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal." (Pág. 51, tercer párr.).

"En mérito de lo razonado, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio siguiente: **PRIMA QUINQUENAL. LOS TRABAJADORES QUE SE RIGEN POR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.** Conforme al artículo 116, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se rigen por las leyes que expidan las Legislaturas Locales sujetas a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, sin que exista la obligación de los Congresos Locales de reproducir el contenido íntegro de las leyes reglamentarias de cada apartado de este último precepto, porque tienen libertad de configuración legislativa en lo que no contravenga las disposiciones constitucionales. Así, la ausencia de previsión del pago de la prima quinquenal o quinquenio como una prestación legal en favor de los trabajadores que se rigen por la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas debe entenderse, justamente, dentro de esa libertad de configuración del legislador local que optó por no otorgarla, sin que proceda la aplicación supletoria del artículo 34, párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si bien el artículo noveno transitorio de la ley burocrática local prevé la posibilidad de acudir a la legislación federal para los casos no establecidos en aquélla, lo cierto es que la ausencia de previsión del derecho al pago de la prima quinquenal no puede considerarse una regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente, pues no se trata de una prerrogativa mínima constitucional, además de que esa aplicación resultaría incongruente con el contenido de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas que, se insiste, no otorga el derecho al pago de la prima quinquenal." (Énfasis en el original) (Pág. 54, penúltimo párr.).

Por tanto, la aplicación supletoria del precepto señalado implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador establecer en el ordenamiento local del Estado de Chiapas, máxime que, como se ha apuntado, la prima quinquenal no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal.