
Tesis *selectas*

Las incapacidades por enfermedad general pueden ser descontadas para efectos del pago de vacaciones y prima vacacional

Las vacaciones representan un derecho laboral que se otorga con objeto de que los trabajadores puedan reponer las energías perdidas a lo largo de un año de servicios por la actividad desempeñada, sea ésta física o mental.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) todos 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, los cuales aumentarán en dos días, por cada año subsecuente de servicios hasta llegar a 12. Después del cuarto año de servicios, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Cabe destacar que de este derecho también gozan los empleados que presten servicios discontinuos y los de temporada de forma proporcional al número de días laborados en el año.

Los trabajadores también tienen derecho a disfrutar de la prima vacacional, la cual no podrá ser menor al 25% de los salarios que correspondan durante el periodo vacacional, según el artículo 80 de la LFT, la cual permite a los empleados gozar de un ingreso adicional durante su periodo vacacional.

Ahora bien, cuando el trabajador es víctima de una incapacidad originada por un accidente o enfermedad distinta a un riesgo de trabajo se suspende la relación laboral, en términos de lo que establece el artículo 42, fracción II, de la LFT, por lo que se interrumpe la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y de pagar el salario por parte del patrón.

Lo anterior conduce a concluir que el patrón se encuentra en condiciones de descontar los días de incapacidad otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social por un accidente o enfermedad no profesional, para efectos del pago de las vacaciones y la prima vacacional, puesto que durante ese tiempo el trabajador al no prestar el servicio no genera el derecho a vacaciones. Dicho descuento se debe realizar de forma proporcional al periodo de vacaciones, y por ende a la prima vacacional.

El criterio anterior se confirma en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 15/98 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se presenta a continuación.

VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. NO DEBE COMPRENDERSE EN EL SALARIO SU PAGO DURANTE EL PERIODO EN QUE SE SUSPENDIÓ LA RELACION LABORAL POR INCAPACIDAD TEMPORAL OCASIONADA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO CONSTITUTIVO DE UN RIESGO DE TRABAJO. *El artículo 42, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo establece como una de las causas de suspensión de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, la incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo. Por otra parte, de los artículos 76 a 81 del propio ordenamiento, deriva que las vacaciones son 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 su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental, gozando además de un ingreso adicional, denominado prima*

vacacional, que les permita disfrutar su periodo vacacional, y que no debe ser menor al veinticinco por ciento de los salarios que les correspondan durante dicho periodo. La interpretación relacionada de dichos preceptos permite concluir que no debe comprenderse en el salario el pago de vacaciones y prima vacacional durante el tiempo en que se encuentre suspendida la relación laboral, por incapacidad temporal ocasionada por accidente o enfermedad no constitutivo de riesgo de trabajo, puesto que al no existir prestación de servicios no se genera el derecho a vacaciones del trabajador, ya que no se justifica el descanso a una actividad que no fue realizada por causas ajenas a las partes y que dan lugar a que la ley libere de responsabilidad al patrón y al trabajador en la suspensión de la relación; liberación que debe entenderse referida no sólo a las

obligaciones principales de prestar el servicio y pagar el salario, sino también a sus consecuencias, por lo que deben realizarse los descuentos proporcionales a tal periodo.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo VII, marzo de 1998, página 384.

Tesis de jurisprudencia 2a/J.15/98 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Contradicción de tesis 61/97. Entre las sustentadas por el Séptimo y Noveno Tribunales Colegiados en materia de trabajo del Primer Circuito. 23 de enero de 1998. Cinco votos.