

## **Efectos de permisos a trabajadores**

*Los patrones deben considerar que este tipo de licencias tienen como efecto principal la no prestación de servicios*

Una de las peticiones de los trabajadores a las cuales se enfrentan diariamente las áreas de recursos humanos de las organizaciones es la relativa a la concesión de permisos con o sin goce de salario.

Resulta necesario que previo a su otorgamiento, los patrones consideren que este tipo de licencias tienen como efecto principal la no prestación de servicios, por lo que es indispensable que el personal realice con la debida anticipación su petición por escrito para dejar constancia. Esto con el propósito de otorgar a su patrón el tiempo suficiente para organizar las actividades laborales ante su ausencia, o en su caso, contratar o designar al subordinado que lo sustituirá para que no se vea afectada la productividad.

Por lo que hace a los permisos con goce de salario, es prudente precisar que éstos no suspenden la relación laboral, pues el patrón continúa cubriéndole los salarios a su colaborador, no obstante que no recibe sus servicios. Esto hace que se genere antigüedad durante ese lapso para efecto del pago de prestaciones vinculadas a ésta, tales como vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad.

En cuanto a los permisos sin goce de salario es conveniente comentar que se configura una causa de suspensión atípica de la relación laboral (porque no está contemplada en los supuestos del numeral 42 de la LFT), pero los efectos que produce son los mismos; esto quiere decir que el vínculo laboral perdura, a pesar que la generación de antigüedad queda interrumpida y por ende tal lapso no debe ser considerados para el disfrute y pago de prestaciones como vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad, ya que las partes acuerdan que no existe la obligación patronal de cubrir salarios, en virtud de que los trabajadores tampoco están obligados a prestar sus servicios.

Lo apuntado queda plenamente corroborado con la siguiente resolución de los tribunales de la materia:

**ANTIGÜEDAD LABORAL. PARA SU CÓMPUTO NO DEBE INCLUIRSE EL LAPSO MATERIA DE PERMISOS O LICENCIAS SIN GOCE DE SUELDO OTORGADOS AL TRABAJADOR (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA DE RUBRO: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.”).**

Tratándose de la determinación de la antigüedad laboral, el lapso materia de permisos o licencias sin goce de sueldo otorgados al trabajador no debe incluirse para su cómputo, porque en dicho supuesto, aquél no se encuentra bajo la disposición del empleador, pues el vínculo de trabajo quedó interrumpido y, por ende, en ese tiempo no existió dependencia ni subordinación, esto es, no puede incluirse el tiempo en que el obrero se separa voluntariamente mediante ese tipo de permisos o licencias, ya que mientras duren es incuestionable que el patrón no puede disponer del trabajador, quien incluso puede estar dedicado a la prestación de un servicio para otro empleador, por lo que no sería procedente obligar a la patronal a computar la antigüedad respecto de un tiempo en el que no tiene responsabilidad para con el trabajador, ni éste para con aquélla, máxime que la prestación referida es un reconocimiento al tiempo que el trabajador dedicó al patrono en la vigencia de una relación laboral. Bajo este contexto, conforme a lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley de Amparo, y con base en la nueva reflexión expuesta sobre el referido tema, este Tribunal Colegiado se aparta parcialmente del criterio sustentado por este órgano de control constitucional bajo anterior denominación e integración, en la jurisprudencia XVII.1o. J/4, de rubro: “PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LAS INASISTENCIAS AL TRABAJO, POR FALTAS INJUSTIFICADAS Y POR PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO DEBEN COMPUTARSE PARA EL PAGO DE.”, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Segunda Parte-2, enero a junio de mil novecientos noventa, página 709, en la que se sostuvo que en tratándose de los permisos otorgados al trabajador, si fueron concedidos para faltar a su trabajo sin goce de sueldo y los disfrutó, obedeció a que la patronal se encontraba facultada para concederlos, pues inclusive estaba en su derecho de haberlos negado, lo que hace suponer que la relación laboral no se interrumpió o suspendió; sin embargo, de acuerdo con los razonamientos vertidos, se concluye que otorgados los permisos o licencias a los trabajadores sin goce de sueldo, éstos no se encuentran bajo la disposición del empleador, porque existe una separación voluntaria en la

que mientras dure ésta, el patrón no puede disponer del trabajador. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 172/2004. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de abril de 2004. Unanimidad de votos. Ponente Manuel Armando Juárez Morales. Secretario Eduardo Pérez Patiño. Véase Semanario Judicial de la Federación, página 779, tesis VI.2o.36 L, de rubro "ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. ES EQUIVALENTE A LOS AÑOS DE SERVICIOS EFECTIVOS." y Semanario Judicial de la Federación. Octava Época. Tomo XIV, septiembre de 1994, pág. 397, tesis IX.1o.62 L, de rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LOS DÍAS CORRESPONDIENTES A LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO NO DEBEN INCLUIRSE EN EL TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS, PARA EFECTOS DEL PAGO DE LA."

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tomo XX, octubre de 2004, pág. 2307. Tesis XVII.1o.C.T.26 L.

Todo lo anterior se resume en el siguiente cuadro:

ACCIONES Y/O CONSECUENCIAS	LICENCIA	
	CON GOCE DE SALARIO	SIN GOCE DE SALARIO
<i>Documentar la solicitud por escrito</i>	Sí	Sí
<i>Suspensión de la relación laboral</i>	No	Sí
<i>Genera antigüedad</i>	Sí	No
<i>Crea derecho al pago de prestaciones (vacaciones, prima vacacional y prima de antigüedad)</i>	Sí	No
<i>Está prevista esta licencia en la LFT</i>	No	No

Como puede observarse el otorgamiento de estas licencias produce diferentes resultados en el manejo de la antigüedad, generación y pago de prestaciones por lo que conocer lo anterior permite a las empresas realizar un adecuado control de éstas, evitando inconformidades de su personal, las cuales pueden convertirse en demandas laborales que perjudicarían a la larga el clima laboral de la organización.