

878509

7

cy

**UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO**  
**ESCUELA DE DERECHO**

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



MODERNIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO.  
LA JORNADA REDUCIDA. EL SALARIO POR HORA.

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**ROBERTO FRANCISCO ISLAS SHAW**

DIRECTOR DE TESIS: LIC. ARMANDO SANCHEZ ROSALES

MEXICO, D.F.

**FALLA DE ORIGEN**

1995



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **DEDICATORIAS**

**A MIS PADRES, CON AMOR.**

**A MI HERMANO JORGE GUILLERMO**

**CON CARÍÑO SINCERO.**

**A MI HERMANO ERNESTO, QUIEN**

**VIVE ETERNAMENTE EN MI CORAZON.**

**AL LIC. RAMON GAMEZ MARTINEZ,**

**CON MI AFECTO Y ADMIRACION.**

**AL LIC. GUILLERMO ARROYO DE**

**ANDA CARRANZA, AGRADECIDO POR**

**SUS ENSEÑANZAS, CONSEJOS Y AMISTAD.**

# INDICE

	PAG.
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO I. LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	11
1.1.Relación de trabajo.....	12
1.2.Condiciones de trabajo.....	16
1.2.1.Jornada de trabajo.....	17
1.2.1.1.Definición.....	17
1.2.1.2.Clasificación.....	18
1.2.2.Días de descanso.....	21
1.2.3.Vacaciones.....	22
1.2.4.Salario.....	23
1.2.5.El salario mínimo.....	24
1.2.6.Normas protectoras y privilegios del salario.....	25
1.2.7.Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.....	26
 CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	 31
2.1.Antecedentes generales.....	32
2.1.1.Epoca esclavista.....	32
2.1.2.Epoca feudal.....	33
2.1.3.El capitalismo.....	36
2.2.Reglamentación Mundial de la Jornada de trabajo.....	37
2.3.Causas que originan la limitación de la jornada de trabajo.....	40

2.3.1. Fisiológicas.....	40
2.3.2. Psicológicas.....	40
2.3.3. Sociológicas.....	41
2.3.4. Técnicas.....	41
2.3.5. Económicas.....	42

**CAPITULO III. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL**

**TRABAJO EN MEXICO.....45**

3.1. Las leyes de Indias.....	46
3.2. Disposiciones Constitucionales anteriores a 1857.....	47
3.3. La Constitución Política de 1857.....	49
3.4. La Constitución Política de 1917.....	51
3.4.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	54
3.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	56

**CAPITULO IV. LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO INTERNACIONAL.....61**

4.1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT).....	62
4.2. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	66
4.3. Convenios de la OIT vigentes en México relativos a la jornada de Trabajo.....	67

**CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.....73**

5.1. Legislaciones que contemplan jornadas reducidas.....	74
5.1.1. Legislación Laboral Hondureña.....	74
5.1.2. Legislación Laboral Dominicana.....	76
5.1.3. Legislación Laboral Uruguay.....	78

	<b>PAG.</b>
5.1.4.Legislación Laboral Peruana.....	80
5.2.Ventajas sociales y económicas de la jornada reducida.....	81
<b>CAPITULO VI.SALARIO POR HORA.....</b>	<b>87</b>
<b>CAPITULO VII.PROPUUESTAS LEGISLATIVAS.....</b>	<b>93</b>
7.1. Definición de jornada reducida.....	94
7.2. Salario por hora.....	95
7.3. Días de descanso.....	100
7.4. Vacaciones.....	100
7.5. La jornada reducida y las prestaciones de seguridad social.....	103
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>113</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>115</b>

## **I N T R O D U C C I O N**

## INTRODUCCION

Uno de los aspectos más importantes en las relaciones laborales lo constituye evidentemente la jornada de trabajo.

En efecto, el trabajador tiene como principal interés y preocupación cuando contrata su fuerza de trabajo el determinar el tiempo en que quedará a disposición del patrón obligado a trabajar. Dentro de sus preocupaciones están las de saber que trabajo va a desempeñar, saber en que condiciones lo va a desarrollar, con que períodos de descanso contará la jornada de trabajo y por supuesto, le interesaría saber con que salario será retribuido su esfuerzo.

A través de la historia mundial el obrero ha luchado por que la jornada de trabajo sea limitada por la ley y así mismo para evitar que el patrón lo obligue a laborar jornadas excesivas como las que se extendían de sol a sol.

Las jornadas de trabajo excesivas e inhumanas atentaban contra la salud y la vida de los obreros ya que impedían que éstos lograsen su recuperación a través del descanso. También hacían imposible que los obreros gozaran del tiempo necesario para su esparcimiento y diversión y lo que es más importante, les cancelaban las oportunidades para su preparación y desarrollo intelectual.

Las luchas obreras en tal sentido han rendido sus frutos y ahora las legislaciones laborales limitan el máximo de las jornadas de trabajo a ocho horas, reglamentando también la jornada de trabajo diurna, nocturna y mixta. Asimismo, se ha reglamentado el trabajo de las mujeres, el de los menores, y el trabajo que se desarrolla en lugares insalubres o en condiciones peligrosas.

Si bien nuestras leyes laborales prohíben que la jornada de trabajo exceda de ocho horas, también permite que ese principio tenga sus excepciones como lo es el de las llamadas "horas extra", modalidad que se refiere a las horas de trabajo que sobrepasan de la jornada ordinaria, encontrándose reglamentada tal situación laboral en la Ley Federal del Trabajo.



Esta jornada de trabajo tiene como característica que su salario se pague también en forma extraordinaria, ya sea con el doble o triple de lo que corresponde al salario normal y según corresponda al tipo de horarios en que se labore, conforme a las reglas que la propia ley establece.

En cuanto a las horas extra, el legislador ha determinado que las mismas sean pagadas con un salario mas alto con base en el principio de equidad. Asimismo, su pago mas elevado tiene la intención de que el patrón se vea desalentado a pagar horas extra y opte por implantar otro u otros turnos de trabajo y se amplíen así las fuentes de empleo.

Si bien la jornada de trabajo reducida no se encuentra prohibida por la ley, ésta no la contempla en una forma particular como lo hace con las jornadas diurna, nocturna y mixta, provocando que cuando se contrata el trabajo por hora, dicha figura jurídica se encuentre entorpecida en su funcionamiento por la falta de una reglamentación específica que la haga fácil, fluida y precisa.

La jornada de trabajo ordinaria tiene como límite máximo el de 8 horas. Al respecto, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la mencionada limitante en sus Apartados "A" y "B", y de la misma manera, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 59 reproduce la prohibición constitucional al señalar que : "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Como podemos observar, la Ley Federal del Trabajo permite que las partes determinen la duración de la jornada de trabajo, siempre y cuando ésta no exceda de las ocho horas que fija la Constitución.

Con apoyo en el precepto legal anteriormente citado, podemos afirmar que la jornada de trabajo se puede contratar en forma reducida o por hora, pero esta forma de contratación podríamos calificarla como innominada o atípica ya que la ley de la materia, cuando trata sobre la jornada de trabajo, en forma enunciativa señala que ésta puede ser diurna, nocturna o mixta, y reglamenta asimismo el trabajo de las mujeres, el de los menores, el trabajo dominical, prohíbe la jornada de trabajo inhumana e implementa la protección para el trabajador, sin que en ninguna parte se haga referencia a la jornada de trabajo por hora.

Las anteriores modalidades de la jornada de trabajo se encuentran legalmente previstas y la propia ley proporciona la solución de los posibles problemas de carácter técnico que pudieran surgir en dichas jornadas de trabajo, tomando siempre como base y referencia para tales soluciones a la jornada ordinaria de trabajo.

Los problemas surgen cuando el trabajador se contrata por hora. En primer término, tenemos el problema del salario que correspondería al trabajo por hora, ya que para la jornada ordinaria si existe un salario mínimo fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, pero dicha Comisión jamás ha fijado salarios mínimos por lo que respecta a la jornada reducida o al salario por hora.

Ante tal situación, lo común es que las partes fijen el salario correspondiente al trabajo por hora, pero a falta de tal determinación el conflicto que surja se tendrá que resolver conforme a la equidad, a la costumbre y en última instancia al fallo que dicten las autoridades laborales con los consabidos inconvenientes para trabajadores y patrones.

En virtud de que la jornada reducida o por hora es una forma de contratación que cada día se hace mas frecuente en nuestro país por los beneficios que representa para los trabajadores y para los patrones debido al aumento en la productividad que refleja, así como por el uso racional del tiempo que también resulta benéfico para las partes, es necesario y conveniente que la ley la considere con la misma importancia con que lo hace para las otras jornadas de trabajo y sobre todo, reglamente debidamente sus consecuencias jurídicas.

En efecto, hay empresas que utilizan el trabajo por hora según sus necesidades, contratando empleados por horas exclusivamente en horarios de mayor movimiento comercial con lo que obtienen una mayor eficiencia en los servicios que prestan, obteniendo también una mas alta productividad. Por otro lado, hay trabajadores que contratan su fuerza de trabajo por horas en diversas empresas y de esta forma obtienen mayores ganancias y aprovechan mejor su tiempo.

Esta tendencia hace que el contrato por hora merezca ser incluido dentro de las modalidades que la Ley Federal del Trabajo establece para las otras jornadas de trabajo y reglamente todas las consecuencias jurídicas inherentes a dicha forma de contratación para el efecto de que cuando se contrate este tipo de jornada de trabajo no quede sujeta solamente al acuerdo de las partes, a la interpretación de la ley, o al fallo de las autoridades laborales.

Podemos considerar que la jornada de trabajo reducida es una de las formas modernas del contrato de trabajo. En efecto, dentro de las modalidades modernas de la jornada de trabajo que existen en otros países, podemos considerar la jornada de trabajo flexible y la jornada reducida y su pago por hora. La jornada flexible contempla múltiples horarios de trabajo de duración irregular dentro de una misma empresa. La jornada reducida es usual en otros países desde hace varias décadas, pero para los mexicanos esta forma de contratación nos resulta una modalidad nueva que podemos calificar con justicia como una figura moderna dentro del derecho mexicano del trabajo.

Considerando, por tanto, que la jornada de trabajo reducida es una modalidad moderna dentro del Derecho Mexicano, resulta explicable que a la fecha no se le haya dado a esta forma de contrato de trabajo la atención debida, ni se la haya reglamentado en la forma como se ha hecho con las jornadas de trabajo que contempla la ley y a las que ya nos hemos referido con anterioridad. Ahora bien, los problemas no se circunscriben exclusivamente a los derechos y obligaciones de las partes, sino que trascienden a los derechos sociales de los trabajadores como se puede contemplar en las leyes mexicanas de seguridad social.

Ante la ausencia de una legislación adecuada, cuando se contrata el trabajo por hora o en jornada reducida se presentan innumerables problemas de carácter técnico por lo que respecta a los derechos sociales y asimismo, por lo que se refiere a sus derechos, las partes se enfrentan de inmediato a la incertidumbre de poder determinar que derechos tiene el trabajador y que obligaciones le corresponden al patrón en cuestiones como el Seguro Social, INFONAVIT, el SAR y el ISR.

De la misma manera, las instituciones encargadas de administrar dichas prestaciones tienen que recurrir a fórmulas matemáticas actuariales para poder ubicar a los trabajadores dentro de las tablas que sus propias legislaciones contemplan y en las que no se encuentra considerada hasta la fecha ni la jornada reducida ni el salario por hora.

En atención a las conveniencias que representa el trabajo por hora, así como por su importancia práctica, consideramos que es interesante exponer el problema y plantear algunas soluciones al mismo con el propósito de que esta figura jurídica, que cada día se hace más usual en nuestro medio laboral, tenga un tratamiento más especializado y una reglamentación que la haga segura y precisa en su aplicación.

Si en alguna medida el presente trabajo contribuye a tal propósito, mi objetivo estará justificado.

## **CAPITULO I**

### **LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

## **CAPITULO I. LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

- 1.1. Relación de Trabajo
- 1.2. Condiciones de Trabajo
  - 1.2.1. Jornada de Trabajo
    - 1.2.1.1. Definición
  - 1.2.2. Días de descanso
  - 1.2.3. Vacaciones
  - 1.2.4. Salario
  - 1.2.5. El salario mínimo
  - 1.2.6. Normas protectoras y privilegios del salario
  - 1.2.7. Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa

## CAPITULO I. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Hemos considerado pertinente explicar en forma genérica los elementos que constituyen las condiciones de trabajo, toda vez que la jornada laboral motivo de nuestro análisis, es una de dichas condiciones.

De esta suerte, definiremos en primer término los conceptos de trabajador y patrón que integran a su vez otro elemento mas amplio, a saber, la relación laboral.

Solamente ante la existencia de una relación laboral se puede determinar cuáles son las condiciones de trabajo que , conforme a la Ley, deben otorgarse al propio trabajador .

### 1.1. RELACION DE TRABAJO

La relación de trabajo, conforme a sus elementos contenidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), es definida por el maestro Mario de la Cueva en los siguientes términos:

"La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".(1)

Mario de la Cueva señala que mas que definición, la anterior es la descripción de los elementos integrantes de la relación laboral, a decir:

1 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Actualizado por Urbano Farías, Ed. Porrúa, 11a. edición, México, 1988, Tomo I, p.187.

- 1.- De un lado la persona que realiza el trabajo y del otro quien recibe el servicio.
- 2.- La situación de subordinación del trabajador para con el patrón.
- 3.- El surgimiento de una relación jurídica concreta proveniente de la propia relación laboral.
- 4.- La protección de la legislación laboral hacia la persona del trabajador. El artículo 8 de la LFT define al trabajador como "... toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", siendo éste "... toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

De lo anterior se deduce que solamente puede ser catalogado como trabajador al individuo particular, es decir, a la persona física.

Persona física puede ser cualquier hombre o mujer, en virtud de que la Carta Magna estipula en el segundo párrafo del artículo 4 que :

"el varón y la mujer son iguales ante la Ley".

Asimismo, conforme al artículo 5 de la propia Constitución "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos".

Además, el artículo 123 en la fracción VII del apartado A prescribe que: "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

No obstante lo anterior, el propio artículo 123 en sus fracciones II y III del apartado A, plantea restricciones con el fin de proteger el trabajo de los menores.

Para la existencia de un trabajador, por lo tanto se requiere el de una persona física, misma que ha de realizar una actividad en beneficio de otra, la cual si puede ser física o moral.



El trabajo es una actividad personalísima y exige la subordinación del trabajador hacia el patrón como lo prescribe en forma por demás precisa la LFT, y además la fracción XI del artículo 47 del propio ordenamiento exige la obediencia del trabajador para con el patrón, y en caso contrario, la desobediencia se considera como causal de despido justificado.

El patrón, hemos dicho, puede ser toda persona física o moral, cuya condición es utilizar "... los servicios de uno o varios trabajadores"(artículo 1, LFT).

La relación laboral no nace de la existencia previa de un contrato de trabajo, como se presumía en la Ley de 1931. Tal criterio acarrea un sinnúmero de problemas a los trabajadores puesto que existía la posibilidad de que el patrón se negara a otorgar el contrato y sin éste, los trabajadores no podían exigir el cumplimiento de sus derechos.

La Ley vigente, en cambio, responsabiliza al patrón en los artículos 21 y 26 ante tal ausencia del contrato de trabajo.

El artículo 20 de la LFT define a la relación laboral en los siguientes términos:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona , mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

Son elementos personales de la relación de trabajo: el patrón y el trabajador. Es objeto de dicha relación : el trabajo que se realiza y el salario que se percibe a cambio.

El Lic. José Dávalos señala que la relación laboral tiene dos tipos de elementos:

"Elementos subjetivos: Trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario". (2).

De conformidad con el artículo 24 de la LFT, las condiciones de trabajo que han de regir la relación laboral deben constar por escrito y en dos tantos por lo menos.

Sobre el particular, el maestro Jesús Castorena destaca un problema:

"... el caso de que, concertadas o establecidas las condiciones de trabajo se niegue a firmar el documento alguna de las partes; no se dice si podrán exigirse las partes, probando la existencia de las condiciones o la ejecución del trabajo, por los medios ordinarios de prueba, el cumplimiento de la formalidad". (3)

No obstante, como quedó asentado con anterioridad, la falta de formalidad no impide que las partes puedan hacer valer sus acciones respectivas, aunque dicha falta sea imputable al patrón.

Es pues en el contrato de trabajo en donde han de especificarse las condiciones laborales, tal como lo manifiesta el artículo 25 de la LFT:

"El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

2 Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 4a. edición actualizada, México, 1992, p.106.

3 Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Composición Tipográfica para Offset Ale, 6a. edición, México, 1984, p.73.

- III.El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV.El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V.La duración de la jornada;
- VI.La forma y el monto del salario;
- VII.El día y el lugar de pago del salario;
- VIII.La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de lo planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley y
- IX.Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón".

## 1.2. CONDICIONES DE TRABAJO.

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo son:

"... las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo".(4)

A decir de Néstor de Buen, el concepto citado resulta limitado, toda vez que las condiciones de trabajo no son solamente las prerrogativas que han de gozar los trabajadores en el ejercicio de la actividad laboral, sino también las obligaciones que debe cumplir, lo cual genera derechos también para el patrón. Si bien es cierto que la LFT presenta una tendencia protectora de los derechos del trabajador, no es menos real que dicho ordenamiento establece ciertas prerrogativas también para el patrón, de ahí que sea más adecuado señalar que las condiciones de trabajo se integran con el conjunto de derechos y obligaciones que recíprocamente se confieren a los trabajadores y patrones en una relación laboral.

Al respecto, el artículo 56 de la LFT dispone:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley".

4 De la Cueva, Mario. Op. Cit., p.263.

Asímismo, enuncia en su título tercero las condiciones de trabajo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Días de descanso.
- c) Vacaciones.
- d) Salario.
- e) Salario mínimo
- f) Normas protectoras y privilegios del salario.
- g) Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

### **1.2.1. JORNADA DE TRABAJO.**

#### **1.2.1.1. DEFINICION.**

De acuerdo con Euquerio Guerrero:

"Se entiende por jornada de trabajo el lapso durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".(5)

En términos similares, se define a la jornada de trabajo en el artículo 58 de la LFT:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

La definición legal hace referencia al tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, independientemente de que realice su actividad o no lo haga, ya que se fundamenta en el hecho de que el trabajador está obligado y además dispuesto a realizar su trabajo durante un determinado tiempo y que la interrupción del mismo debe correr a cargo del patrón y no del trabajador.

El artículo 123 constitucional establece que la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas. De este supuesto se parte para legislar los diferentes tipos de jornada laboral en los artículos 60 y 61 de donde se puede derivar a su vez, la primera clasificación de la jornada de trabajo.

5 Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 11a. edición, México, 1980, p.119 de la LFT.

### 1.2.1.2. CLASIFICACION.

Desde el punto de vista de las disposiciones legales aplicables, la jornada de trabajo se clasifica en:

**a)** Jornada diurna. Es la que se realiza entre las seis y las veinte horas, con un máximo de ocho horas.

**b)** Jornada nocturna. Abarca de las veinte a las seis horas con duración máxima de siete horas.

**c)** Jornada mixta. Es la que comprende periodos de jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o mas horas, se reputará jornada nocturna.

La propia Ley previene ciertas modalidades y excepciones a los tres tipos de jornada de trabajo enunciados con antelación.

**d)** Jornada reducida: Es la aplicable al trabajo de menores de 16 años, ya que éstos tienen como jornada máxima la de 6 horas y deberá dividirse en periodos máximos de 3 horas y siempre se les deberá permitir el reposo de una hora intermedia por lo menos (art. 177).

Asimismo, es aquella que se lleva acabo en un tiempo menor a los establecidos para la jornada ordinaria en cualquiera de sus modalidades y misma que se pagará con la parte proporcional que corresponda al número de horas laboradas, tomando como base la categoría del trabajador y el salario pactado para la jornada ordinaria completa.

**e)** Jornada continua. Es aquella en la cual un trabajador presta sus servicios ininterrumpidamente y su regulación establece la obligación del patrón de concederle por lo menos media hora de descanso, por lo que con ello, nos remite a la jornada ordinaria de trabajo (art.63).

**f)** Jornada discontinua. Es aquella en que se interrumpe durante las horas que se conceden al trabajador para tomar alimentos y descansar, tiempo durante el cual podrá salir del centro de labores o disponer de ese lapso libremente a su criterio. Esta jornada por naturaleza tiene implícitos dos momentos de inicio. (Art. 64).

g) Jornada de emergencia. Es aquella en que se presta el servicio en caso de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o la existencia misma de la empresa y cuya prolongación deberá limitarse estrictamente al tiempo indispensable para evitar esos males. También puede suceder que el trabajador, durante su jornada desarrolle trabajos de emergencia, es decir, que cambie sus obligaciones habituales y colabore en tareas de salvamento de vidas o de la fuente de trabajo.

(Art.65).

h) Jornada extraordinaria. Este tipo de jornada es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. (Art.66)

Por otro lado, se encuentra estipulado en el artículo 64 que :

"Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Este precepto ha generado confusión y debate por lo obscuro de la redacción. Al respecto, consideramos que:

1.- El artículo se refiere al trabajador que normalmente realiza una jornada de trabajo discontinua.

2.-El precepto sugiere un caso de excepción, previendo que el trabajador no pudiera en alguna ocasión salir del centro de trabajo en el tiempo intermedio en que se interrumpe la jornada conforme al contrato o a las condiciones pactadas.

3.-Por lo tanto, si no hubo interrupción de las labores, es obvio que ese tiempo debe computarse a favor del trabajador y reflejarse en su hora de salida.

4.-Finalmente, consideramos que si dicha situación no constituye una excepción, sino la regla, entonces sí se está ante la figura de jornada continua prevista en el artículo 63 de la propia Ley. Por otro lado, la Ley establece dos situaciones en que la jornada de trabajo puede excederse:

**Jornada de emergencia:**"Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa , la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

En este caso se presume la existencia de una situación accidental, es decir , no cotidiana ni de la cual el patrón haya de obtener beneficio alguno, así como la necesidad de que el trabajador ayude a salir de dicha situación o se proteja a si mismo, de ahí que la Ley determine que se pagará solamente la parte proporcional del salario que corresponda por la prolongación de la jornada(artículo 67).

**Jornada extraordinaria:**"Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana" Por el contrario, se presume que con la realización del trabajo extraordinario el patrón ha de obtener ciertos beneficios, es por eso que la LFT estipula una remuneración especial para este tipo de jornada, siguiendo la fracción XI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, que a la letra dice:

"Cuando por circunstancias extraordinarias , deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario el tiempo excedente en 100% o hasta 200% según el caso mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajador extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Respecto a la obligatoriedad de la jornada extraordinaria de trabajo, mucho se ha discutido por nuestra parte y consideramos que la Ley si da lugar a que se exija su cumplimiento, puesto que el artículo 68 estipula que:

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

Consideramos que en lo relativo a la jornada extraordinaria esta se regula en el mismo precepto y creemos que interpretada dicha disposición a contrario sensu, los trabajadores si están obligados a cubrir jornadas de trabajo extraordinarias que no excedan de tres horas diarias ni de tres días en una semana y a lo que no estarían obligados sería, en todo caso, a sobrepasar dicho límite y si esto ocasionalmente llegara a suceder, se le obliga al patrón a pagar ese tiempo con un 200% sobre el salario normal, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables en los términos de la propia Ley.

### **1.2.2. DIAS DE DESCANSO.**

La Ley contempla, dentro del rubro de días de descanso, dos clases: descanso semanal y descanso obligatorio.

El descanso semanal tiene como finalidad que el trabajador tenga la posibilidad de romper con la rutina del trabajo diario, disminuyendo la tensión y propiciando la recuperación de energía.

El artículo 69 de la LFT establece:

"Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

El día de descanso semanal a que tiene derecho el trabajador puede determinarse por convenio entre las partes, aunque la Ley sugiere que sea el domingo, empero, cuando por las necesidades del patrón el trabajador tenga que laborar en día domingo de manera cotidiana y descansar cualquier otro día de la semana, el artículo 71 de la LFT dispone que se hará acreedor a una prima de por lo menos 25% de lo que corresponde por un día ordinario de trabajo.

El artículo 73, por su parte, señala que los trabajadores no podrán ser obligados a trabajar en días de descanso, pero en caso de que ello suceda podrán exigir del patrón el pago de un salario doble sobre el salario que corresponda por el día inhábil.

Por lo que respecta a los días de descanso obligatorio, el maestro Néstor de Buen los define en los siguientes términos:



"Se entiende por 'descanso obligatorio' el decretado en la Ley para que los trabajadores disfruten de una fecha de tradicional reunión familiar(v.gr, los días primero de enero y veinticinco de diciembre), conmemoren acontecimientos nacionales(cinco de febrero, veintiuno de marzo, etc...) o celebren el día a ellos dedicado internacionalmente(primeros de mayo). (6)

Los días de descanso obligatorio conforme al artículo 74 de la LFT son:

- I. El 1º de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1 de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1º de diciembre de cada seis años,cuando corresponde la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre; y
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales, en caso de elecciones ordinarias, para ejecutar la jornada electoral.

### **1.2.3. VACACIONES.**

Las vacaciones, como el día de descanso semanal, tienen su fundamento jurídico en la necesidad que tienen los trabajadores de reponer las energías perdidas con motivo del desgaste que implica el trabajo cotidiano.

El artículo 76 de la LFT establece que los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada 5 de servicios.

6 De Buen, Néstor. Derecho de Trabajo. Ed. Porrúa, 6ª edición actualizada, México, 1985, Tomo II, p. 168.

Las vacaciones no son compensables económicamente, y deberán pagarse precisamente con tiempo vacacional.

Los trabajadores que realicen trabajos temporales o discontinuos tienen derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda por el tiempo trabajado; de igual manera, si la relación laboral termina antes de que se cumpla el año de servicio, el trabajador tendrá derecho al pago de la parte proporcional correspondiente.

#### **1.2.4. SALARIO.**

El artículo 82 de la LFT define:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

Dicho concepto, sin embargo, no es del todo exacto, toda vez que la propia Ley señala situaciones en las que sin haber realizado una actividad, el trabajador se hace acreedor al pago de su salario, por ejemplo los días de descanso y las vacaciones. Así lo concluye el maestro Néstor de Buen:

"En base a lo anterior podemos afirmar que el salario no es, necesariamente, una contraprestación por el trabajo. Resulta, en ocasiones, sólo una obligación nacida de la relación de trabajo. Su causa es riba en que, bajo ciertas condiciones legales y contractuales el patrón podrá exigir un servicio (v. gr, en el horario y lugar convenidos y con respecto a las obligaciones pactadas), pero eventualmente el trabajador podrá quedar relevado de esa obligación de prestar el servicio aún conservando su derecho a cobrar el salario". (7)

Siguiendo al autor citado, encontramos que son características del salario:

a) Debe ser remunerador. El salario debe ser proporcional al tiempo laborado, de acuerdo con los artículos 5 fracción VI y 85 de la LFT.

b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo. El artículo 85 dispone, de igual manera, que el salario no puede ser de ningún modo inferior al mínimo legal.

7 Op. Cit. p. 181.

c) Debe ser suficiente. Conforme al criterio sustentado por el segundo párrafo del artículo 3 de la LFT, el salario debe permitir que el trabajador y su familia vivan en condiciones económicas decorosas.

d) Debe ser determinado y determinable. Puesto que el trabajador, desde el momento de establecer el convenio con el patrón, debe saber a que tiene derecho por la realización del trabajo pactado (artículos 25, fracción VI, 82 y 85 de la LFT).

e) Debe cubrirse periódicamente. Los artículos 5 fracción VII y 88 de la LFT, disponen que el trabajo de los obreros deberá cubrirse semanalmente, y el propio 88 establece que el pago a los demás trabajadores será quincenal.

f) El salario en efectivo debe pagarse en moneda del curso legal y en el lugar o centro de trabajo.

Conforme al artículo 101 de la LFT se establece la prohibición a los patrones de pagar con sustitutos del dinero de curso legal.

g) El salario en especie debe ser apropiado y proporcional al salario pagado en efectivo. El artículo 102 previene que en caso de que el trabajador reciba pagos en especie éstos deben ser útiles al trabajador y su familia y el monto de su costo debe ser proporcional al pago en efectivo que le sustituye.

h) Debe haber proporcionalidad entre el salario y el servicio.

### **1.2.5. EL SALARIO MINIMO.**

El artículo 90 de la LFT define al salario mínimo como a continuación citamos:

"Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores".

La figura del salario mínimo tiene como finalidad establecer un parámetro salarial que implica la cantidad inferior con la cual el trabajador y su familia puedan satisfacer sus necesidades básicas.

El artículo 526 de la Ley precisa qué tipo de necesidades deben ser cubiertas por el salario mínimo, a saber, materiales, sociales, culturales y educativas.

El artículo 91 de la LFT clasifica a los salarios mínimos en generales y profesionales determinándose geográficamente mediante una división de la República en zonas económicas; por su parte, los salarios mínimos profesionales exigen para su pago el cumplimiento de ciertas cualidades o destrezas específicas por parte del trabajador.

El artículo 97 de la LFT determina que los salarios mínimos no podrán sufrir descuentos, reducciones o compensaciones, salvo que la autoridad competente haya decretado pensión alimenticia, pago de renta a los patrones que proporcionen vivienda a sus trabajadores sin exceder del 10% del total del salario, abonos por créditos de vivienda, o por créditos para la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios.

#### **1.2.6. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.**

La primera de estas normas, contenida en el artículo 98, establece la nulidad de cualquier medida o disposición que evite que los trabajadores dispongan libremente de sus salarios; asimismo, el artículo 99 de la LFT determina la irrenunciabilidad del derecho al salario, aún de los devengados.

El artículo 100 estipula que solamente el trabajador podrá percibir el salario que le corresponde, salvo que se encuentre imposibilitado para ello, entonces podrá hacerlo un apoderado que presente documento suscrito además por testigos; si se contraviene dicha disposición, el patrón no queda relevado de la obligación; asimismo, el pago debe hacerse en el lugar de trabajo, en moneda del curso legal y en días y horas de trabajo.

En el artículo 103 se regulan las condiciones bajo las cuales han de funcionar almacenes y tiendas creadas entre los trabajadores y una o varias empresas a fin de proteger el salario; dentro del mismo rubro, el artículo 103 bis establece la obligación al Ejecutivo Federal de reglamentar en lo relativo al fondo para el consumo de los trabajadores.

En el artículo 104 se afecta la nulidad de la acción sobre los salarios a terceras personas; el artículo 105 prohíbe que el salario sea objeto de compensación; el artículo 106 consagra la no suspensión del pago del salario y el 107 prohíbe imponer multas.

El artículo 112 prohíbe a los patrones cobrar intereses a sus trabajadores por las deudas contraídas; el artículo 112 estipula que los salarios son inembargables, salvo por pensiones alimenticias; el artículo 113 determina la preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquier otro, y el 114 define que para ejercitar su derecho, los trabajadores no tendrán que entrar a concurso, quiebra y suspensión de pagos, puesto que la Junta de Conciliación y Arbitraje procederá a embargar y rematar los bienes que requiera para pagar salarios e indemnizaciones a los trabajadores, y en caso de muerte del trabajador, sus beneficiarios tendrán derecho a exigir lo que haya quedado pendiente sin necesidad de juicio sucesorio.

Finalmente, el artículo 116 prohíbe que se establezcan expendios de bebidas alcohólicas o casas de juegos de azar en los centros de trabajo, y en los que se encuentran fuera de las poblaciones, hasta en un radio de 4 km.

### **1.2.7. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA.**

El artículo 117 de la Ley dispone que:

"Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

El porcentaje que habrá de aplicarse al reparto de utilidades, será el producto de las investigaciones y análisis de la realidad económica nacional, procurando fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales ( artículo 118 LFT ).

La utilidad de las empresas se equipara con la renta gravable conforme a los criterios establecidos en la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El reparto de utilidades deberá realizarse dentro de los 60 días siguientes al pago del impuesto anual, aunque la declaración haya sido objetada por los trabajadores, y en este caso, si la resolución es favorable al trabajador, la diferencia se pagará dentro del término de 60 días contados a partir de que se notifique la resolución.

Las utilidades son imprescriptibles en lo general, empero si un trabajador no reclama su derecho, su parte se agrega a la utilidad que ha de repartirse en el siguiente año.

El reparto de utilidades se realiza en dos partes iguales, una se divide en partes iguales entre todos los trabajadores tomando en cuenta el número de días trabajados durante el año y la otra se reparte proporcionalmente a los salarios devengados en el año inmediato anterior por cada trabajador.

El artículo 126 enumera las empresas que quedan exceptuadas de realizar el pago de utilidades a los trabajadores, y el 127, las normas específicas para el reparto a los trabajadores.

El artículo 128 determina que no podrán hacerse compensaciones entre años de pérdida y ganancia; el 129 deja al reparto de utilidades al margen del salario para los efectos de indemnizaciones y el artículo 131 establece la independencia de la dirección y administración de la empresa de los trabajadores, no obstante que éstos tengan derecho al reparto de utilidades.

Hemos visto en forma muy genérica las condiciones de trabajo que en el capítulo especial contempla la Ley. En el siguiente capítulo observaremos el desarrollo que a través de la historia ha tenido la jornada de trabajo.



## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO**





## **CAPITULO II. ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO**

- 2.1. Antecedentes generales
  - 2.1.1. Epoca esclavista
  - 2.1.2. Epoca feudal
  - 2.1.3. El capitalismo
- 2.2. Reglamentación mundial de la jornada de trabajo
- 2.3. Causas que originan la limitación de la jornada de trabajo
  - 2.3.1. Fisiológicas
  - 2.3.2. Psicológicas
  - 2.3.3. Sociológicas
  - 2.3.4. Técnicas
  - 2.3.5. Económicas

## **2.1. ANTECEDENTES GENERALES**

La jornada de trabajo, desde el punto de vista jurídico, implica la limitación del tiempo destinado a la realización de las funciones laborales.

De tal manera, podemos afirmar que en los orígenes de la humanidad no existía realmente una jornada de trabajo, toda vez que el ser humano se preocupaba solamente por satisfacer las necesidades básicas de subsistencia.

### **2.1.1. EPOCA ESCLAVISTA**

Al inventar la agricultura, el hombre se vuelve sedentario y comienza a producirse un excedente en la producción. Dicho excedente motivó que unos cuantos individuos pudieran vivir sin trabajar mientras que la mayoría del núcleo social desarrollaba las labores productivas comenzando así la esclavitud y la explotación del hombre por el hombre.

Las guerras fueron, así mismo, motivo por el cual la esclavitud se vió acrecentada, puesto que los vencedores preferían destinar a los vencidos a la realización de los trabajos más duros en lugar de matarlos, ya que esto último resultaba menos productivo.

Los esclavos, al ser considerados como animales u objetos, no podían ser de ninguna manera sujetos de derechos de tal manera que no ha de extrañar que en la antigüedad muy poco se haya reglamentado con respecto a la cuestión laboral.

Aún así, el Código de Hamurabi ya contenía diversas disposiciones relativas al aprendizaje, a los salarios, a la realización del trabajo y a la responsabilidad por su ejecución. Incluso existieron normas relativas al descanso.

Por su parte, las Leyes de Manú establecían una jornada laboral que iba desde la aparición del sol hasta su ocaso lo cual indica que al no haber medios suficientes de luz artificial, la jornada de trabajo se realizaba durante el día preferentemente.

## 2.1.2 EPOCA FEUDAL

La historia de la humanidad revela una transición respecto de la condición de los trabajadores quienes de ser esclavos (objetos o animales sin personalidad jurídica) pasaron a ser siervos (sujetos de derechos) y a transitar de un sistema de producción esclavista al de tipo feudal.

De tal manera, siguiendo los criterios de las Leyes de Manú, algunas cortes europeas comenzaron a legislar respecto de las jornadas de trabajo durante los siglos XIV a XVI.

En Francia por ejemplo, la jornada laboral variaba en relación con las épocas del año ya que conforme a las ordenanzas corporativas la jornada laboral se establecía de nueve a diez horas en invierno y de doce a catorce horas en las demás estaciones del año.

No obstante lo anterior, dicha legislación contenía bastantes días inhábiles pues además de los domingos se incluían como días de descanso la víspera y los días de fiesta solemne (que eran aproximadamente treinta al año), asimismo, el sábado se trabajaba solamente medio día.

A pesar de lo anteriormente señalado, las jornadas de trabajo resultaban extenuantes en virtud de que éstas no admitían ninguna limitación toda vez que la determinación de la jornada estaba sujeta a un contrato en el cual era el patrón quien imponía las reglas por lo que el trabajador quedaba obligado a jornadas cuyo único límite dependía de las facultades físicas del individuo.

El feudalismo es una época en que predominó el oscurantismo, así fue catalogado sobre todo por los racionalistas del siglo XVIII, en virtud de que poco fue lo que se produjo en el ámbito intelectual dada la hegemonía ejercida por la iglesia católica a partir de la cual se consideraba que la creación divina estaba acabada y por lo tanto no había necesidad alguna de desarrollar más el conocimiento humano pues todo lo que hacía falta saber estaba descrito en la Biblia y era difundido por los religiosos de la época.

Quien no acatara la Ley de Dios, quedaba sujeto a los criterios de la Santa Inquisición. En el tiempo, el feudalismo va del siglo V después de Cristo a los siglos XIII y XIV, y con el Renacimiento se inicia la transición a la época moderna.

El derecho feudal era una mezcla de las costumbres de la época con resabios de instituciones jurídicas romanas y se trataba de un derecho de clase en el cual la propiedad de la tierra podía adquirirse, consolidarse y defenderse por medio de las guerras en las que los señores feudales resultaban beneficiados ampliando cada vez más sus dominios.

El poder político correspondía a los propietarios de los feudos, quienes gobernaban generalmente en forma discrecional y voluntariosa.

La estructura social estaba organizada mediante un sistema de castas similar a una pirámide. En la cúspide se encontraba el señor, quien era el amo absoluto del territorio y en la base se encontraban los siervos, quienes eran propietarios de sus aperos de labranza, más no de la tierra, la cual era del señor y a cambio de los frutos que pudieran obtener de ella tenían que trabajar las tierras de aquél, además de darles tributos por los beneficios obtenidos en su propia cosecha. Además de trabajar para el señor, los siervos estaban obligados también a pagar los diezmos y demás cargas impuestas por la iglesia, los cuales, por cierto, también eran aplicables a los Señores feudales.

El sistema económico feudal tenía su fundamento en la agricultura, sin embargo, también existían pequeñas ciudades en las cuales vivían los artesanos, quienes se encargaban de producir los artículos necesarios para el consumo de la población.

Estos se organizaban, dependiendo de su oficio, en gremios o corporaciones que tenían como unidad básica el taller. Los talleres eran generalmente dirigidos por sus propietarios, que a su vez eran los maestros en el oficio que desarrollaban. Los maestros tenían sus ayudantes a quienes se denominaban oficiales, asimismo, se contaba con la ayuda de uno o varios aprendices, quienes se iniciaban en el oficio y no recibían salario por su trabajo y su gratificación era aprender el oficio para después poder instalar su propio taller.

Con frecuencia los gremios tomaban el nombre de los santos patronos y fijaban reglas de producción y comercialización para sus productos. Asimismo prohibían a las personas que no pertenecieran al gremio el ejercicio del mismo oficio, lo cual era factible, ya que muchos de los gremios ejercían un verdadero monopolio en la compra-venta de materias primas. Los gremios eran organismos protectores de los maestros artesanos y no de los trabajadores. Su finalidad fundamental consistía en evitar la competencia. En esta época, los derechos de los trabajadores no eran ni siquiera motivo de comentario, sin embargo, dichos organismos regularon algunos aspectos como los relativos a la jornada de trabajo o asistencia en caso de accidentes.

Por otra parte los comerciantes compraban a los artesanos sus productos y a su vez se encargaban de venderlos de feudo en feudo. Tal comercio provocó que posteriormente los artesanos se reunieran en un mismo lugar iniciándose el sistema de especialización en el proceso de producción.

De esta forma el régimen feudal fue decayendo y los siervos fueron abandonando los feudos para irse en busca de un empleo mejor remunerando en las empresas manufactureras de las ciudades. El comercio poco a poco fue diversificándose y buscando nuevos espacios, ocasionando con ello, los grandes descubrimientos geográficos de la época.

Por otra parte, en el aspecto ideológico, la Reforma protestante asestó un golpe en contra de la iglesia católica y su sistema de dominación central, cuestionando el papel del hombre en el universo lo cual provocó el movimiento cultural denominado Renacimiento, caracterizado por un humanismo a partir del cual el hombre se convierte en el centro del universo.

Finalmente, tras el triunfo de la Revolución Francesa y como consecuencia de la Revolución Industrial surge un nuevo sistema económico, político y social: el capitalismo.

### 2.1.3. EL CAPITALISMO

Habíamos dicho que los organismos gremiales establecieron una regulación expresa respecto a la jornada de trabajo, a fin de evitar la competencia desleal. Sin embargo, con el surgimiento del capitalismo ese límite no tiene ya barreras, pues lo que se busca en el nuevo sistema económico es una mayor producción a costa de lo que sea; además, conforme a la ideología liberal, el patrón y el empleado podían contratar con toda libertad y definir ellos mismos sus propias condiciones de trabajo, entre las cuales estaba la jornada laboral.

Sobre el particular nos ilustra Mario de la Cueva:

"La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político.

Entre las primeras se contaban los postulados del liberalismo económico y del político prohibían cualquier intervención en los problemas de la economía, porque sería una barrera artificial para el desarrollo de las fuerzas económicas naturales; por otra parte, la burguesía había logrado elevar el principio de la libertad de industria a la categoría de los derechos naturales del hombre, por lo que ni el estado ni los particulares podían ejecutar acto alguno que pudiera vulnerarlo; además, el derecho civil hacía imposible cualquier presión sobre una persona para la celebración de un acto jurídico de la trascendencia de un arrendamiento de servicios. El arma segunda era el poder del estado, ese aparato al que Engels definió como los ejércitos y los corceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora".

Así es como el derecho del trabajo surge en la época del nacimiento del sistema capitalista, interviniendo en su creación, diversos factores.

1.- El tránsito del taller a la fábrica permitió que los trabajadores, aglomerados en espacios más reducidos, pudieran entablar comunicaciones entre sí y de esta forma empezaron a reflexionar acerca de las injusticias que padecían, así como del desgaste físico motivado por las jornadas de trabajo excesivas y de temas sobre accidentes de trabajo, y en general, de todas las problemáticas que los afectaban en común.

2.- El fortalecimiento del movimiento obrero se debió a que éste se fue organizando en sindicatos y si bien éstos no fueron recibidos en un principio con una total aceptación, con el tiempo se fue tomando conciencia de la importancia de su papel en la lucha histórica por mejores condiciones de trabajo y así es como de esta forma se fueron desarrollando hasta crear organizaciones que hoy en día defienden eficazmente los derechos de los trabajadores en el mundo entero.

3.- El desarrollo de filosofías humanistas elaboradas por grandes pensadores que si bien forman parte de las clases media y altas, se manifestaban en franca oposición ante la crueldad y deshumanización existente en las relaciones de trabajo.

Es Roberto Owen el precursor de la reducción de la jornada de trabajo al introducir en sus talleres jornadas laborales menores que las habituales, demostrando que la reducción de la jornada no ejercía un gran impacto en la producción. En tal virtud, se paso de jornadas de diez y seis horas a doce y media, y de éstas, a jornadas de once y media hasta que en el año de 1816 se impuso la jornada de diez horas y media.

## **2.2. REGLAMENTACION MUNDIAL DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

Las demandas crecientes de los trabajadores y ensayos como el de Roberto Owen, permitieron que paulatinamente se fuera reglamentando la jornada máxima de trabajo. El Parlamento Inglés en el año de 1847 reglamentó por primera vez la jornada máxima de trabajo.



El 2 de marzo de 1848, el gobierno provisional de Francia dicta un Decreto mediante el cual se regula la jornada de trabajo, estableciéndose la jornada de diez horas en París y de once horas en el resto de las provincias francesas.

El primer lugar en donde se reglamentó la jornada máxima de ocho horas fue en Sidney Australia en el año de 1855, aunque dicha jornada era privativa para los trabajadores de la construcción. Fue el 21 de abril de 1856 cuando por primera vez se aplicó con carácter general la jornada de ocho horas en el Estado de Melbourne.

Fue en el año de 1915 cuando se dicta en Uruguay la primera ley, que sin establecer distinciones entre edades o sexos, determina una jornada de trabajo máxima de ocho horas.

El 23 de noviembre de 1918 se fija en Alemania la jornada máxima de ocho horas para los trabajadores de las empresas mineras e industriales y ese beneficio se extendió a los empleados en general el 18 de marzo de 1919.

Francia estableció la jornada máxima de ocho horas al expedir la Ley del 23 de abril de 1919. Por su parte, Holanda limitó también la jornada de trabajo a ocho horas mediante la Ley del 1º de noviembre de 1919 y Bélgica hizo lo propio a través de la Ley del 14 de junio de 1921.

En Italia el 15 de mayo de 1919, se expide un Derecho de Ley mediante el cual se limita a ocho horas la jornada de los trabajadores ferroviarios, tranviarios y marítimos y posteriormente dicho beneficio fue extendido a los trabajadores agrícolas, comerciales, industriales y obreros en general mediante la Ley del 15 de marzo de 1923 y reglamentada el 10 de septiembre del mismo año.

En Polonia se establece la jornada máxima de ocho horas el 23 de noviembre de 1918, en Suiza el 12 de marzo de 1919 y en Suecia, el 1º de enero de 1920.

En el año de 1920 se limita la jornada laboral para los trabajadores del Estado en España, aunque dicha legislación no consideraba a las mujeres y a los menores.

En el año de 1908 Chile limitó la jornada de trabajo a ocho horas para los trabajadores del Estado, en tanto que Cuba hizo lo propio mediante el Decreto del 26 de enero de 1909 y Perú reglamentó la jornada máxima de ocho horas el 15 de enero de 1919.

La mayoría de los países habían adoptado ya la jornada de trabajo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, sin embargo, durante la segunda guerra mundial una gran cantidad de obreros tuvieron que enlistarse en las filas de los ejércitos, y ante la escases de fuerza de trabajo y la necesidad apremiante de producción tanto de la industria ordinaria como en la de guerra, diversos países participantes en el movimiento bélico tuvieron que dictar disposiciones especiales mediante las cuales la jornada de trabajo se extendía por más tiempo del establecido en sus legislaciones laborales. No obstante, al restablecerse la paz mundial, dichas normas de excepción fueron derogadas volviéndose nuevamente a reglamentar la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Posteriormente surgió la propuesta de reducir la jornada semanal de cuarenta y ocho horas a sólo cuarenta y esta propuesta ya fue establecida legalmente en Francia.

En la actualidad Alemania tiene establecida una jornada de trabajo semanal de 36 horas y España de 39.

Lo anterior nos indica una tendencia gradual de reducción de la jornada de trabajo, lo cual da pauta para la reglamentación de la jornada reducida y el salario por hora. Sobre estos aspectos hablaremos más adelante.

## **2.3. CAUSAS QUE ORIGINAN LA LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

La reducción de la jornada de trabajo no ha sido sólo el producto de la lucha de los trabajadores por mejores condiciones de vida, a ella se han unido las denuncias de las filosofías humanistas, así como el desarrollo de diversas disciplinas científicas que han demostrado la conveniencia de limitar la jornada de trabajo ya no sólo por razones humanitarias, sino como una manera de elevar los índices de productividad. En tal virtud, podemos afirmar que encontramos razones tanto fisiológicas, psicológicas como técnicas de gran peso que motivan a la reducción de la jornada laboral.

### **2.3.1. FISIOLÓGICAS.**

Los avances científicos en medicina han demostrado que las jornadas excesivas de trabajo colocan al trabajador en una situación cada vez más elevada de riesgo tanto para contraer enfermedades, como en la generación de accidentes de trabajo.

De esta manera, el exceso de trabajo o su realización bajo condiciones desfavorables produce agotamiento, enfermedades y accidentes de trabajo teniendo como consecuencia que la capacidad productiva de la empresa se reduzca, lo cual demuestra que una jornada de trabajo excesiva en modo alguno resulta rentable para las industrias.

### **2.3.2 PSICOLÓGICAS.**

El desarrollo de la psicología, sobre todo de la psicología industrial, ha permitido reconocer varias etapas en el ánimo de los individuos dentro de la jornada de trabajo, la cual refleja que una jornada laboral prolongada produce cansancio y motiva en consecuencia el entorpecimiento de las capacidades psicomotoras.

Las etapas, dentro del proceso de trabajo, se establecen de la siguiente manera:

**PRIMERA.-** La primera etapa corresponde a la fase de iniciación de jornada laboral durante la cual el esfuerzo que ha de realizarse es fácil y agradable en virtud de que el trabajador ha tenido un período previo de descanso, de ahí resulta que esta primera etapa sea la más productiva.

**SEGUNDA.-** A la etapa de iniciación de la jornada laboral sigue otra en la cual las respuestas psicomotoras se mantienen en un estado uniforme, teniendo el trabajador todas sus capacidades físicas y psicológicas en estado de alerta, es decir, sus actos se realizan de manera conciente permitiendo aún limitar las posibilidades de error.

**TERCERA.-** A la fase anterior, sobreviene otra en la cual comienza a sentirse cansancio y dolor. De esta manera, la calidad del trabajo comienza a decaer, toda vez que el trabajador no actúa ya con todas sus capacidades psicomotoras, generando con ello mayores posibilidades de riesgo de accidentes y menores resultados en la productividad.

### **2.3.3. SOCIOLOGICAS.**

El impacto de la reducción de la jornada de trabajo ha sido relevante al permitir que el trabajador dedique mayor parte de su tiempo a actividades de esparcimiento, entre las que pueden señalarse la convivencia familiar, la realización de algún deporte o las actividades culturales. Se ha visto que entre más tiempo libre tienen los trabajadores, las dos primeras etapas del proceso de trabajo de que hablamos con anterioridad tienden a prolongarse en forma voluntaria y a mejorar la calidad de su trabajo.

### **2.3.4. TECNICAS.**

El desarrollo tecnológico de nuestros tiempos resulta un factor preponderante en la disminución de la jornada de trabajo, toda vez que mediante el uso de las máquinas la producción se intensifica.

La reducción de la jornada laboral permite, asimismo, implementar más turnos de trabajo lo cual propicia un mayor aprovechamiento de las máquinas y un aumento en las fuentes de empleo.

### **2.3.5. ECONOMICAS.**

Hemos señalado ya que entre más exhaustiva sea la jornada de trabajo, la productividad tiende a limitarse en virtud del agotamiento físico y mental de los trabajadores. Si el trabajador realiza su actividad libre de agotamiento, la calidad y eficiencia en su trabajo se traduce en un mayor rendimiento en la producción, lo que significa más eficiencia en menor tiempo.

Disminuir la jornada de trabajo no solamente reporta beneficios a nivel microeconómico, es decir, a nivel de la empresa. En el ámbito regional o nacional, es decir macroeconómico, la disminución de la jornada laboral ejerce un impacto impresionante, pues actúa como un mecanismo que reduce el desempleo, ya que pueden generarse más turnos de trabajo, obteniéndose con ello una mayor productividad y el mejor aprovechamiento de todas las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores. El hecho de producir mayores empleos se refleja asimismo en un mayor dinamismo de la economía puesto que ello se traduce en una circulación de dinero más fluida y más amplia, propiciando a su vez mejores condiciones de vida para un mayor número de personas. Lo anterior se traduce también en la disminución de la delincuencia y de la violencia social.

Los aspectos descritos en este apartado, aunados con las demandas de los trabajadores y de los organismos defensores de los mismos, han incidido en una toma de conciencia respecto de la necesidad de reducir la jornada de trabajo y aunque internacionalmente se ha reconocido como jornada máxima la de ocho horas diarias, la tendencia hacia la disminución de la misma ha devenido en un proceso que no tiene marcha atrás.

Los ejemplos de Alemania y España a que nos hemos referido con anterioridad son una muestra tangible de esa tendencia.

**CAPITULO III**  
**ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**  
**EN MEXICO.**



## **CAPITULO III. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.**

3.1. Las leyes de Indias

3.2. Disposiciones constitucionales anteriores a 1857

3.3. La Constitución Política de 1857

3.4. La Constitución Política de 1917

3.4.1. La Ley Federal del Trabajo de 1931

3.4.2. La Ley Federal del Trabajo de 1970



### 3.1. LAS LEYES INDIAS.

Son una recopilación de documentos jurídicos puestos en vigor en el año de 1680 por el rey Carlos II de España a fin de regular las relaciones jurídicas surgidas en la Nueva España. Dicha recopilación consta de nueve libros de los cuales destacan las primeras leyes relativas a los trabajadores en las que se toman precauciones respecto de su vida y su salud; se limita a ocho horas la jornada de trabajo diario y se impone el descanso dominical. Es curioso observar que todas estas disposiciones no fueron producto de la reivindicación de demandas de los trabajadores, sino que se integraron en forma voluntaria por la Corona a fin de otorgar sus beneficios a los trabajadores de las provincias de América.

Específicamente, la Ley VI, Título VI del libro 3º de las Leyes de Indias, puesta en vigor por Felipe II el 20 de diciembre de 1593, estipulaba la jornada de trabajo semanal en cuarenta y siete horas, repartidas en ocho horas diarias de lunes a viernes y siete los sábados, a fin de dejar un tiempo disponible para el cobro de los salarios. Asimismo el trabajo diario se realizaba en dos partes de cuatro horas tomando en cuenta la salud de los obreros y las condiciones climáticas del lugar.

Algunas minas contemplaban jornadas de trabajo de siete horas a realizarse solamente durante el día, mientras que en los obrajes la jornada era de ocho horas en dos partes: de las siete a las doce del medio día y de las dos a las cinco de la tarde, contemplándose el descanso dominical y de los días de fiesta de guardar en forma obligatoria.

Según Guillermo Cabanellas, la normatividad respecto a la jornada de trabajo contenida en las Leyes de Indias eran las siguientes:

"a) Los trabajos no debían ser excesivos ni mayores de lo que permiten la complexión y sujeto de cada uno; durante el día debían dejarse a los trabajadores horas suficientes para cultivar las tierras y cuidar las haciendas que cada indio poseyera.

b) El trabajo no debía comenzar antes de salir el sol ni continuar luego de puesto éste, aún fuese voluntad de los indios continuarlo; había que darles tiempo para almorzar y media hora de descanso después de cada comida.

c) Que los obreros trabajaran ocho horas al día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde.

d) En ciertas minas la jornada se reducía a siete horas diarias.(1)

Como puede observarse, la legislación en materia laboral en general y en la cuestión de la jornada de trabajo en particular resultaba sumamente consecuente con los trabajadores, no obstante, la realidad fue muy diferente y a los conquistadores poco les importó explotar hasta el límite a los indígenas, pasando por alto los ordenamientos jurídicos.

### **3.2. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES ANTERIORES A 1857.**

Las Constituciones anteriores a la de 1857 contienen de manera escueta disposiciones relativas a las relaciones de trabajo, pues este tema se consideraba que debía dejarse a la libre contratación, dejando injustamente a los trabajadores a merced de las condiciones impuestas por los patrones.

Así, la Constitución de Apatzingán de 1814, contiene en su artículo 38 la libertad para dedicarse a cualquier "género de cultura, industria o comercio", con excepción de los relativos a la asistencia pública.

La constitución de 1824 no hace referencia en absoluto a cuestiones de tipo laboral, de la misma manera que sucede en el resto de las Normas Fundamentales prevalecientes en el período que ya analizamos de nuestro país, salvo disposiciones muy generales como la propuesta en la Constitución de Apatzingán.

1 Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, Vol. II, Ed. Bibliografía Omeha, Buenos Aires, 1963, p.157.

Por ejemplo, la Constitución de 1842, establece en su artículo 5º fracción XVI la prohibición de privilegios para dedicarse a cualquier género de industria o comercio, con las excepciones que la propia constitución impone a favor de los autores o perfeccionadores de algún arte u oficio, asimismo, en la fracción XVII se señala la abolición de los monopolios relativos a la enseñanza y al ejercicio de las profesiones.

El Estatuto Orgánico Provisional, expedido el 23 de mayo de 1854, cuyo carácter era transitorio (como se desprende de su propia denominación) contiene disposiciones relativas al trabajo como garantías de libertad en sus artículos 32 y 33:

"Art. 32.- Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una ley especial fijará el término a que puedan extenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.

"Art. 33.- Los menores de catorce años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a falta de ellos, de la autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se reservarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea a sus necesidades según lo convenido, o no le instruya convenientemente" (2)

Independientemente de los términos, resulta de suma importancia el reconocimiento constitucional de las garantías laborales de los menores.

Por su parte, en el artículo 64 del citado ordenamiento previene que los empleos y cargos públicos no son objeto de propiedad y en el artículo 76 se prohíbe el establecimiento de empleos y cargos vendibles o hereditarios.

2 Tena Ramírez, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1889, Ed. Porrúa, 15ª ed., México, 1989, p. 503.

### 3.3. LA CONSTITUCION POLITICA DE 1857.

De corte liberal, la Constitución de 1857 no incluye en modo alguno las que se han denominado como garantías sociales.

El artículo 5o. de esta Carta Magna consagraba en forma escueta la libertad de trabajo en los siguientes términos:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".(3)

En la época, las leyes secundarias que regularon las relaciones laborales fueron los códigos civil y penal, quienes le dieron a esta cuestión un tratamiento limitado, con una tendencia extremadamente a favor de los patrones. La exposición de motivos del Código Civil de 18 hace una referencia directa a la jornada de trabajo en los siguientes términos:

"Los jornaleros han estado por mucho tiempo reducidos entre nosotros a la condición de penas y sujetos al capricho y arbitrariedad de los que emplean. La Ley en el Título XXVI, Lib 7o. Nov. Rec. establece el tiempo que deben trabajar: esto es, desde la salida hasta la puesta del sol. La comisión no creyó conveniente conservar este precepto, y si dejar a la voluntad de las partes el modo y el tiempo del servicio... Muchas veces el jornalero es recibido, por decirlo así, a prueba, sin determinar tiempo ni obra; y en tal caso es justo, como establece el artículo 2586, que pueda despedirse y ser despedido a voluntad suya o del que lo empleó, sin que por esto pueda exigirse indemnización; lo que deberá entenderse sin perjuicio del pago de los jornales justamente vencidos". (4)

3 Artículo 5º Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1857.

4 Citado por: De buen, Néstor. Op, Cit., p. 298.

Por lo que respecta a la legislación penal, el código de 1872 integra el delito de coalición, sancionado con 8 días a 3 meses de arresto y/o multa de veinticinco a quinientos pesos a quienes usando violencia física o moral intentaren reducir o ampliar los salarios o impidieren el libre ejercicio de la industria o trabajo.

Durante el Porfiriato la condición de los trabajadores se ve profundamente degradada, como ejemplo, de acuerdo con John K. Turner, en Yucatán la jornada de trabajo comenzaba por la madrugada y terminaba al anochecer:

"Los esclavos se levantan cuando la gran campana del patio suena a las 3:45 de la mañana y su trabajo empieza tan pronto como pueden llegar a la labor. El trabajo en los campos termina cuando ya no se puede ver por la oscuridad, y en el "casco" prosiguen a veces durante muchas horas en la noche".(5)

Como formas de manifestar su descontento con la precaria situación de los trabajadores durante el Porfiriato, en 1906 estalla la Huelga de Cananea, cuyas consignas centrales eran la jornada de ocho horas, igualdad de trato entre trabajadores mexicanos y extranjeros y que hubiera mayor proporción numérica de aquéllos al interior de la "Cananea Consolidated Coper Co."

Este movimiento, junto con el de Río Blanco, en Orizaba, Veracruz, fueron brutalmente acallados por la fuerza del ejército y constituyen una parte importante de los sucesos prácticos retomados en la regulación laboral de la Constitución de 1917.

5 John Kenneth Turner. México Bárbaro, Ed. Mexicanos Unidos, 5a. edición, la reimpresión, 1987, p. 21.

### 3.4. LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917.

La Constitución Mexicana de 1917 constituye la culminación del movimiento armado iniciado en 1910 y en ella se contemplan por vez primera, paralelamente a las garantías individuales, las garantías sociales reconocidas en los artículos 3º, 27 y 123.

No obstante, ya desde 1914 diversas disposiciones estatales consagran importantes derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el 23 de agosto de ese año se decreta en Aguascalientes una jornada laboral máxima de ocho horas; en San Luis Potosí, el 15 de septiembre se estatuye una jornada de nueve horas; el 19 de septiembre en Tabasco se determina en ocho horas la jornada laboral para los trabajadores del campo; en Jalisco, el 2 de septiembre se establece una jornada laboral de 11 horas con dos horas de descanso intermedios (por lo que quedan en 9 horas) en los almacenes de ropa y tiendas de abarrotes; en Veracruz, el 19 de octubre, se impone una jornada de nueve horas con descanso para tomar alimentos. Los anteriores son sólo algunos ejemplos de regulación de la jornada de trabajo en las legislaciones estatales previas a la Constitución de 1917.

El Congreso Constituyente fue convocado por Venustiano Carranza, quien entonces fungía como Presidente de la República y cuya intención no era la de crear una nueva Constitución, sino la de reformar la propia Constitución de 1857 adecuándola a la nueva realidad pero respetando su espíritu liberal. Finalmente los trabajos en el Congreso dieron como fruto una nueva norma fundamental.

En el proyecto de Venustiano Carranza era poco lo que se aportaba en materia de trabajo. De hecho, al artículo 50. de la Constitución de 1857 solamente se adicionaba el siguiente párrafo:

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos civiles o políticos".

El artículo 5o. del Proyecto de Carranza que contenía la garantía de libertad de trabajo fue abordado por el Congreso en la sesión ordinaria número 23, de fecha 25 de diciembre de 1916, sin embargo, el dictámen de la Comisión había incluido ciertas modificaciones relativas a la introducción del principio de : a trabajo igual, salario igual; la obligación patronal de indemnizar a sus trabajadores por riesgos de trabajo y la instauración de comités de conciliación y arbitraje, además, el proyecto había sido adicionado con el párrafo siguiente:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".

Pronto los legisladores se dieron cuenta que el proyecto del artículo 5o. rebasaba con mucho la simple libertad de trabajo y trascendía la esfera de lo individual a lo social, de tal manera que el debate se prolongó hasta el 28 de diciembre.

Fue el diputado Lizardi el primero en cuestionar la inclusión del texto citado en un precepto constitucional puesto que a su parecer ello era motivo de la legislación secundaria, además de que limitar la jornada de trabajo era a todas luces contradictorio con el principio de libertad de trabajo. Con las siguientes palabras se expresó Lizardi:

"... este último párrafo donde principia diciendo 'la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas le queda el artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4o. garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar, si éstas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado mas bien en el artículo 4o. que en el 5o., en caso de que se debieran colocar, pero en el artículo 4o. ya están colocados, por que se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode".(6)

6 Citado Por: Carpizo, Jorge, p.95.

El anterior argumento fue uno de los ejes sobre los cuales versó el debate. En contra del dictámen se inscribieron también los diputados Martí y Palavicini, con orientación similar a la de Lizardi.

Por otro lado, también en contra del dictámen, pero por parecerles éste limitado, se inscribió el diputado Victoria, argumentando la necesidad de asentar las bases constitucionales para legislar en materia de trabajo lo relativo a jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higiene en el trabajo, indemnizaciones por riesgos de trabajo, protección a mujeres y niños, creación de tribunales laborales, etc.

Por su parte, a favor de limitar la jornada de trabajo, el diputado Jara señaló:

"...yo estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla; rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, por que, señores, hasta ahora leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro". (7)

Fue el diputado Manjarrez quien propuso que la cuestión laboral no fuera sólo objeto de un artículo, sino de todo un capítulo en el cual se fijaran las bases de las garantías mínimas otorgadas a los trabajadores.

La propuesta fue retomada, integrándose de inmediato una comisión redactora en la que participaron, además, una gran cantidad de diputados por cuenta propia. El proyecto fue presentado el 13 de enero de 1917 y el 23 de enero se reinició la discusión, tanto del artículo 5o. como del 123 al que correspondía dicho proyecto, centrándose ahora el debate en el derecho de los trabajadores a la huelga.

7 De Buen, Néstor. "La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México" en De Buen, Néstor (Coord), Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Ed. Porrúa, 1a. edición, México, 1993, pp. 111-132.



Finalmente, ambos artículos fueron votados simultaneamente y aprobados con 163 votos a favor, consagrando en la primera fracción del propio artículo 123 una jornada máxima laboral de ocho horas, en la fracción II se previene la jornada nocturna de siete horas y en la fracción III la jornada máxima de seis horas para los jóvenes mayores de 12 años y menores de 16 años de edad. Por otra parte, se deja a los Estados la facultad de legislar en materia laboral, previniendo las condiciones económicas concretas de cada entidad federativa.

### **3.4.1. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

El 6 de septiembre de 1929, el Presidente de la República Emilio Portes Gil, presenta el proyecto de la primera reforma al artículo 123 que en conjunción con la reforma al artículo 73, fracción X constitucional, tenía como finalidad la de otorgar carácter federal a la legislación laboral, facultando para ello al Congreso de la Unión para expedir las leyes relativas a la materia. Dicho proyecto fue aceptado y el 22 de agosto de 1929 se declara la aprobación de las reformas.

En el mes de julio del mismo año fue presentado el "Proyecto de Código Federal del Trabajo", mismo que fué rechazado por las organizaciones de trabajadores en virtud de su tendencia antisindicalista y contraria al derecho de huelga.

El 18 de agosto de 1931 es promulgada la Ley Federal del Trabajo por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, dejando sin efecto toda la legislación anterior en materia de trabajo, conforme a lo estipulado en su artículo 14 transitorio.

En lo relativo a la jornada de trabajo, la Ley Federal del Trabajo no aportó gran cosa en relación con lo establecido en el artículo 123 constitucional.

Siguiendo a Néstor de Buen (7), los elementos más relevantes son los siguientes:

a) Exclusión del personal doméstico del beneficio de la jornada máxima, sin que para ello existiera fundamento constitucional (artículo 69).

b) También sin sustento en la Constitución, la Ley dispuso en su artículo 69 la facultad de las partes para acordar sobre la forma en que las 48 horas de trabajo semanales fueron repartidas.

c) La Ley introduce una nueva modalidad de jornada de trabajo, a saber, jornada mixta, la cual se integra con una parte de tiempo de jornada diurna y la otra nocturna, empero, ésta no deberá exceder de tres horas y media, puesto que en caso contrario será considerada como nocturna. La jornada mixta máxima será de siete horas y media.

d) A favor de los trabajadores, la Ley computa como parte de la jornada de trabajo el tiempo requerido para descansar y tomar alimentos, siempre que aquél no pueda salir del centro de trabajo.

e) La Ley regula en su artículo 74 el tiempo de trabajo ordinario, estipulando que no podrá exceder de tres horas diarias, tres veces por semana, en tanto que la Constitución habla de tres veces consecutivas.

f) La Ley previene, asimismo, la obligación de los trabajadores para colaborar con el patrón en caso de siniestro, la cual, siendo una situación excepcional, prolonga obligatoriamente la jornada de trabajo sin tener por ello derecho a una percepción salarial doble (artículo 75).

g) En el artículo 77 se prohibió a las mujeres y a los menores trabajar horas extraordinarias, no obstante, dicha medida fue reformada en el año de 1974 por considerarse inadecuada y violatoria de los derechos de la mujer, que en esa época, se encontraban en efervescencia.

7 De Buen, Néstor: "La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México" en De Buen, Néstor (Coord), Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Ed. Porrúa, 1a. edición, México, 1993, pp. III-132.

### **3.4.2. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

El 1o. de mayo de 1970 se decreta la nueva Ley Federal del Trabajo que viene a sustituir a la Ley de 1931, la cual, en materia de jornada de trabajo mantuvo los principios enumerados con anterioridad e introdujo algunas novedades:

a) Se plantea en el artículo 63 la obligación patronal de otorgar al trabajador un descanso de media hora cuando la jornada de trabajo sea continua.

b) En el artículo 68 se incluyó la fórmula de que "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo", generando la confusión respecto de si las horas de trabajo extraordinario eran en consecuencia obligatorias.

Como puede observarse, la limitación de la jornada de trabajo mediante el establecimiento de una jornada máxima constituye una conquista de los trabajadores y ha estado siempre presente en los debates y discusiones. Sin embargo, por lo que se refiere a la reducción de la jornada y en particular a las jornadas reducidas o jornadas de trabajo mínimas, poco se ha hecho para determinar qué beneficios pueden obtenerse bajo esta forma de contratación y a qué se obligan en todo caso, las partes.

El 14 de julio de 1972 se publica en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares en donde se reducen las horas semanales de trabajo de 48 a 40 horas introduciendo lo que se conoce como "semana inglesa". De la misma manera, el 28 de diciembre de ese año se introduce la semana de cinco días en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

No obstante lo anterior, la reducción de la jornada de trabajo y la implementación de jornadas reducidas no han tenido mayor atención en la vida económica de nuestro país y en su regulación jurídica, a pesar de su creciente importancia.

En los siguiente términos se expresa el maestro Néstor de Buen:

"A la fecha, cuando la crisis ha obligado a muchas cosas y ante el anuncio de una reforma integral a la LFT, el sector empresarial ha ratificado su decisión, absurda desde todos los puntos de vista, de mantener la semana de 48 horas. No ha habido resistencia frente a esa decisión seguramente porque el sector obrero hace todo menos defender a los trabajadores.

No se trata, ciertamente, de mejorar la condición de los trabajadores, sino de abrir nuevos espacios para la contratación.

Pero la resistencia es férrea en la misma medida en que la petición es débil. Tenemos semana de cuarenta y ocho horas para una buena temporada."(8)

No se trata, sin embargo, de cruzar los brazos ante esta situación. Consideramos que constituye un imperativo el replantear las formas de producir y creemos que una buena alternativa para aumentar la productividad y disminuir el desempleo es la integración de las jornadas mínimas o reducidas, por lo que surge la necesidad de su adecuada reglamentación.



**CAPITULO IV**

**LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO  
INTERNACIONAL.**



## **CAPITULO IV. LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO INTERNACIONAL.**

- 4.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
- 4.2. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT**
- 4.3. Covenios de la OIT vigentes en México relativos a la jornada de Trabajo.**



## **CAPITULO IV. LA JORNADA DE TRABAJO EN EL AMBITO INTERNACIONAL.**

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores a nivel internacional constituyó durante mucho tiempo solamente un sueño en virtud de que no existía un organismo que se encargara de sistematizar las demandas laborales y de darles un cauce adecuado.

Aún con la deficiencia citada, en el año de 1890 fue celebrada la Conferencia de Berlín, en la cual se establecieron algunas bases respecto de las condiciones de trabajo en las minas y la disminución de la jornada de trabajo de los menores y las mujeres.

En el año de 1901 se creó en Bruselas el primer organismo internacional del trabajo. Este fue la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores", la cual discutió en Berna, durante los años de 1905 y 1906 los temas sobre la prohibición del uso del fósforo blanco para fabricar cerillos debido a los efectos nocivos para la salud; asimismo, se estableció un convenio internacional mediante el cual se prohibió el trabajo nocturno de las mujeres. Sin embargo, esta Asociación vio interrumpidas sus actividades con motivo de la Primera Guerra Mundial.

Paz universal y justicia fueron los grandes ideales que pusieron fin a la primera guerra y a fin de coadyuvar en el cumplimiento de los mismos se creó la Sociedad de Naciones, la cual, ante las presiones de los trabajadores, dio nacimiento a la Organización Internacional del Trabajo.

### **4.1. LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).**

Mario de la Cueva rescata del preámbulo del tratado de Versalles los motivos que dieron origen al surgimiento de la O.I.T. "El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles se presentaron varias razones que fundamentaron el nacimiento de la OIT:

La Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social. Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo. La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es obstáculo a los esfuerzos de los pueblos deseosos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

La creación de la OIT se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919". (1)

Por lo tanto, los fines que motivaron la creación de la OIT fueron básicamente entablar criterios adecuados para establecer una mayor justicia social entre el capital y el trabajo teniéndola como el fundamento para la paz universal.

Al concluir la Segunda Guerra Mundial, la Sociedad de Naciones desaparece para dar paso a la constitución de las Naciones Unidas (ONU), lo cual generó la necesidad de que la OIT aprobara una nueva constitución, haciéndolo en el año de 1946, y a través de esta, se previó la posibilidad de entablar acuerdos entre dichos organismos suscribiéndose un convenio el 30 de mayo de 1946 mediante el cual ambos organismos estrecharon sus relaciones.

Según Mario de la Cueva, los fines de la OIT fueron replanteados al finalizar la segunda guerra.

"Corrieron los años, concluyó la segunda guerra y en el año de 1944 lanzó la OIT la expresión última de sus fines, concordantes con la nueva euforia de una segunda paz; su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también de desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir, en el plano internacional, a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social".

1. De la Cueva, Mario. Op. cit., p. 27.

La OIT, para aceptar miembros, no siempre ha procedido de la misma manera. Para formar parte de dicho organismo dentro del período que va de su fundación en 1919 hasta antes de la aprobación de su segunda constitución en 1946, para ser miembro de la OIT se requería igualmente ser miembro de la Sociedad de naciones. (2)

En cambio, dicho procedimiento se modificó profundamente al ponerse en vigor la constitución de 1946, la cual, según cita del maestro Néstor de Buen, establece en su artículo 1º:

" . . . Serán miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran miembros de la Organización al 1 de noviembre de 1945, y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de miembro, en cumplimiento a las disposiciones de los párrafos 3º y 4º de este artículo".

. . . . En el párrafo tercero se prevé que los miembros de las Naciones Unidas, tanto originarios como los que adquirieran posteriormente esa condición, podrán adquirir calidad de miembros de la OIT., aceptando formalmente las obligaciones contenidas en su Constitución. A su vez el párrafo cuarto del artículo 3º, de la Constitución, contempla la posibilidad de que los Estados miembros de las Naciones Unidas, puedan incorporarse a la OIT., siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Aceptación de la Conferencia.
- b) Que el Estado solicitante acepte las obligaciones contenidas en la Constitución.

2 Op. Cit., p. 28.

La admisión habrá de ser decretada por los votos conformes de los dos tercios de los delegados presentes en la reunión, que incluyan los dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes".

Respecto de la posible renuncia de los miembros de la OIT a dicha organización, este constituye un derecho de cada uno de ellos, aunque se encuentra sujeta a tres condiciones:

1. Que el Estado dirija al Director General de la oficina Internacional del Trabajo un aviso mediante el cual manifieste su intención de retirarse del organismo.
2. Una vez presentado el aviso, transcurrirá un término de dos años para que la separación definitiva del Estado que la haya manifestado, surta efecto.
3. El estado no se exime del cumplimiento de las obligaciones derivadas de su participación en la OIT, sino hasta que el término de los dos años haya fenecido.

La OIT se integra con tres órganos: la Conferencia General de los Delegados de los Estados Miembros; el Consejo de Administración; y la Oficina Internacional del Trabajo.

"A) La Conferencia general de los delegados: Según el art. tercero de la Constitución, se forma con cuatro delegados de los estados miembros, "dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los trabajadores y a los empresarios". El art., cuarto reconoce un voto a favor de cada delegado, pero si no fue designado el delegado del trabajo o el del capital de algún estado, el que concurra tendrá voz, pero no voto.

"B) El Consejo de administración: es el órgano administrativo y se compone de cuarenta personas, veinte representantes de los gobiernos, diez de los trabajadores y diez de los patrones. El párrafo segundo del art., séptimo dice que los representantes gubernamentales, diez serán nombrados por los estados miembros de

mayor importancia industrial", calidad que "será determinada por el Consejo, cada vez que sea necesario" y los diez restantes por los delegados gubernamentales a la Conferencia. Los delegados de los trabajadores y de los patrones son designados por cada uno de los sectores de la Conferencia.

El Consejo se renueva cada tres años y elige a su presidente, que será siempre un delegado gubernamental y a dos vicepresidentes, uno del sector trabajo y otro del patronal.

"C. La oficina internacional del trabajo, es el órgano técnico, de estudio y ejecución de los planes y programas de trabajo de la organización y de preparación de los proyectos de convenios y recomendaciones que se someterán a la consideración de la Conferencia.

Se integra con un presidente, designado por el Consejo y con el personal técnico y administrativo de sus funciones, nombrado por el presidente de conformidad con las normas aprobadas por el Consejo".

## **4.2. LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT.**

Hemos dicho ya que el órgano supremo de la OIT es la Conferencia general de delegados, de la cual puede derivar dos tipos de resoluciones:

a) Los convenios, que son documentos cuya fuerza obligatoria es similar a la que deriva de un tratado celebrado entre dos o más Estados.

b) Las recomendaciones que actúan como sugerencias a los Estados miembros, por lo que de ser aceptadas debe formularse una ley en el derecho interno, que las reglamente.

Cuando los convenios son ratificados por los Estados conforme a los principios del derecho internacional y del derecho interno, automáticamente se tornan normas de derecho positivo al interior del Estado que los haya ratificado, en tanto que las recomendaciones, requieren de su regulación previa a fin de ser consideradas obligatorias.

En nuestro país, el artículo 133 constitucional estipula que la ley suprema de la nación lo es la propia Carta Magna, las leyes derivadas de la misma aprobadas por el Congreso de la Unión y los tratados internacionales aprobados por el Senado.

En los dos últimos casos, se exige que las normas derivadas no contravengan a la Constitución Federal.

De igual manera, el artículo 19 párrafo quinto de la Constitución de la OIT señala que ningún convenio o recomendación ratificado por alguno de los Estados miembros pueden actuar en menoscabo de una ley, sentencia o costumbre que ya exista en beneficio de los trabajadores.

Por lo tanto, para que un convenio o recomendación de la OIT sea ratificada por México, deberá estar en concordancia con la Constitución Nacional y haber sido aprobado internamente por el Senado.

#### **4.3. CONVENIOS DE LA OIT VIGENTES EN MEXICO RELATIVOS A LA JORNADA DE TRABAJO.**

Los convenios de la OIT relativos a la jornada de trabajo que han sido ratificados por nuestro país son los siguientes:

1.- Número 30.- De fecha 28 de junio de 1930, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1935, en el que reglamenta las horas de trabajo en comercios y oficinas.

Este convenio es aplicable a los trabajadores, tanto de establecimientos públicos como privados, en los que las labores se realizan en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos, teléfonos, servicios comerciales y en empresas cuya actividad sea solamente dentro de las oficinas. Para los trabajadores comprendidos en los supuestos citados, el convenio establece una jornada de trabajo máxima de 48 horas a la semana y 8 horas diarias, pudiendo incluso repartirse diariamente en un máximo de 10 horas para dejar un día libre.

**2.-** Número 43.- De fecha 21 de junio de 1934, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de abril de 1938 regula la jornada de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano.

Este convenio se aplica a quienes trabajen por equipos sucesivos en operaciones que requieran continuidad dentro de las fábricas que produzcan vidrio plano con máquinas automáticas.

La jornada máxima de trabajo prevista es de 42 horas semanales calculado el promedio teniendo como base un período que no exceda de 4 semanas; la duración por turno no podrá ser mayor a 8 horas y el tiempo de descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser menor de 16 horas que incluso podrán reducirse cuando se requiera a realizar el cambio periódico del horario de los equipos.

**3.-** Número 49.- De fecha 25 de junio de 1925, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de abril de 1938, regula la jornada de trabajo en la fabricación automática de botellas.

Este convenio es aplicable a las personas que laboran por equipos sucesivos en las operaciones relativas al funcionamiento de generadores, hornos de fuego contínuo, máquinas automáticas y hornos de recocción, así como en todos los trabajos accesorios que se requieran en las fábricas que con máquinas automáticas produzcan envases de vidrio.

La jornada prevista para este tipo de trabajadores es similar a la del Convenio 43.

**4.-** Número 90.- Revisado en fecha 10 de junio de 1948, entró en vigor el 12 de junio de 1951 y fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1955, regula el trabajo nocturno industrial de menores.

Conforme a éste documento son empresas industriales: las minas, canteras y toda industria extractiva; empresas en las que se manufacture, modifique, limpie, repare, adorne, termine, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos o en las que los materiales se transformen, tales como las de construcción de buques o

en las que se transforma o transmite electricidad o cualquier clase de fuerza motriz; las empresas de edificación de ingeniería civil, en la que se realicen obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; las empresas transportistas de personas o mercancía por carretera o ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancía en muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

La noche se contabiliza por períodos de 12 horas consecutivas por lo menos; para los menores de 16 años de edad el período se cuenta de las 10 de la noche a las 6 de la mañana; de los 16 a los 18 años de edad, el período será fijado por la autoridad competente entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana.

**5.- Número 109.-** Revisado el 14 de mayo de 1958, publicado en el Diario oficial de la Federación el 26 de enero de 1961, recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación.

Esta recomendación se aplica a los trabajadores marítimos, (con excepción de los capitanes), empleados en buques de propulsión mecánica que se dediquen al comercio. Se exceptúan los buques pesqueros, de construcción primitiva y los que se dediquen a la navegación en estuarios.

En el mar, la jornada de trabajo no excederá de 8 horas diarias, y en el puerto, el día de descanso semanal y el precedente se sujetaran a las disposiciones legales nacionales o al contrato colectivo de trabajo.

Cuando el día de descanso semanal toque estando en el mar, se compensará al trabajador conforme lo disponga el contrato colectivo de trabajo o la legislación nacional.

Para los buques menores o que realicen viajes cortos, los contratos colectivos de trabajo o la ley nacional podrán determinar los criterios para trabajar en promedio de 8 horas diarias.



**En el siguiente capítulo haremos un análisis sobre la forma en que diversas legislaciones contienen presupuestos en relación a la jornada de trabajo reducida.**

**CAPITULO V**  
**JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA**



## **CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.**

### **5.1. Legislaciones que contemplan jornadas reducidas**

#### **5.1.1. Legislación laboral Hondureña**

#### **5.1.2. Legislación laboral Dominicana**

#### **5.1.3. Legislación laboral Uruguay**

#### **5.1.4. Legislación laboral Peruana**

### **5.2 Ventajas sociales y económicas de la jornada reducida**

## **CAPITULO V. JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.**

Tal como dijimos en el capítulo anterior, el establecimiento de una jornada de trabajo máxima, justa y humana, fue una de las principales demandas de los trabajadores de finales de siglo pasado la cual se vió cristalizada en la mayoría de las legislaciones de los países en jornadas de 8 horas de trabajo , por semanas de 48 horas, incluyendo en éstas, 24 horas de descanso continuo semanal.

Sin embargo, las necesidades sociales, económicas y productivas han provocado cambios radicales de aquel tiempo a la fecha. La sobrepoblación y el consecuente desempleo exigen cada vez más de jornadas de trabajo que permitan incorporar a un número mayor de mano de obra a los procesos productivos, siendo las jornadas reducidas de trabajo una solución que parece tomar auge.

"El tema del tiempo de trabajo presenta hoy perfiles diferentes. Su escasez.... ha provocado disminuciones de la jornada que no persiguen tanto la comodidad de los trabajadores como la posibilidad de su adecuada distribución para que más trabajadores puedan trabajar". (1)

En este sentido, resulta interesante observar la manera en que algunas legislaciones han introducido disposiciones relativas a las jornadas reducidas.

### **5.1. LEGISLACIONES QUE CONTEMPLAN JORNADAS REDUCIDAS.**

#### **5.1.1. LEGISLACION LABORAL HONDUREÑA**

El Código del Trabajo de la República de Honduras tiene su fundamento en la Constitución de 1965, actualmente vigente en ese país, la cual señala como jornada de trabajo ordinaria la que se realiza por ocho horas diarias en semana de cuarenta y cuatro horas con una equivalencia salarial a cuarenta y ocho horas.

1 De Buen, Néstor (coord.) "Nota Preliminar", Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Op. Cit., p. IX.

En su artículo 319, el Código de Trabajo abre la posibilidad de establecer jornadas reducidas, al señalar:

"La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal". (2)

De tal manera, en Honduras la jornada de trabajo puede ser convencional o legal, ésta será la máxima y aquella tendrá que ser inferior necesariamente.

Sin embargo, la Ley impone una seria obligación a los patrones que pacten jornadas reducidas, toda vez que el artículo 328 del citado código previene que los trabajadores que se encuentren en esa situación podrán exigir el salario que corresponde a la semana ordinaria diurna.

3 El derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trilla, 1ª. reimpresión, México, 1984, p. 395.

"Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patrones laboren menos de 44 horas en la semana, tiene derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna". (3)

Al respecto, el artículo 322 señala como límite a la jornada ordinaria diurna el trabajo de ocho horas diarias y 44 a la semana con equivalencia salarial de 48, es decir, la misma que establece la Constitución.

No obstante, consideramos que la jornada reducida implica un régimen especial y como tal debe legislarse en materia salarial.

La jornada de trabajo convencional, al equipararse a la jornada legal, sirve como punto de referencia para computar el tiempo de trabajo extraordinario, lo cual se realiza en los términos de artículo 330.

2 Cit, por: Cáceres Castellanos, Edgardo. "La Jornada de Trabajo en la Legislación Laboral Hondureña" en Cavazos Flores, Baltazar (dir).

3 Op. Cit., p. 398.

"El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que excede de la jornada inferior convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada así: 1º con un 25% de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno; 2º con un 50% de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno y 3º con un 75% de recargo sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella". (4) Finalmente, por virtud del tema que tratamos, resulta importante referirse a la exclusividad que puede exigir un patrón a su trabajador. Al respecto, la legislación hondureña señala que si el pacto de exclusividad no está por escrito, el trabajador no se encuentra obligado a prestar sus servicios a un sólo patrón, de tal manera que si labora en jornada reducida podrá tener la opción de buscar otro trabajo para aumentar sus ingresos.

### **5.1.2. LEGISLACION LABORAL DOMINICANA.**

La República Dominicana regula sus relaciones laborales por medio del Código de Trabajo de 1992, el cual consagra el Título II de su Libro Tercero al régimen legal de la jornada de trabajo.

Sin hacer mención explícita de las jornadas reducidas, la Ley establece dicha posibilidad, tal como señala Rafael F. Albuquerque:

"Por lo demás, la regulación legal de la jornada ordinaria ofrece campo de expresión a la autonomía de la voluntad. El artículo 147 utiliza la expresión "no podrá exceder", de suerte que los particulares pueden convenir una duración inferior a la dispuesta por la Ley. Ese acuerdo puede establecerse mediante contrato individual de trabajo (Art. 147CT) o por medio del convenio colectivo de condiciones de trabajo (Art. 104 CT)". (5)

Al igual que la legislación hondureña, el Código de Trabajo de la República Dominicana contempla un doble tope a la jornada ordinaria, consistente en ocho horas diarias y no más de cuarenta y cuatro horas a al semana.

4 Ibid., p. 399.

5 Albuquerque de Castro, Rafael F. "Jornada y Descanso Remunerados en la República Dominicana", en De Buen, Néstor (coord). Op. Cit., p. 229.

**Sin embargo, el propio Código contempla dos tipos de jornada reducida:**

- a) La que se realiza en condiciones o bajo circunstancias peligrosas o insalubres, que con un salario igual al de la jornada ordinaria, no podrán exceder de seis horas diarias ni de treinta y seis horas a la semana.**
- b) Los trabajadores menores de diez y seis años tendrán una jornada de trabajo máxima de seis horas diarias y treinta y seis horas por semana, sin que por ningún motivo dicha jornada pueda excederse.**

El código dispone que se reputará jornada extraordinaria el tiempo que exceda a la jornada normal, sea ésta la legal o la que se establezca por convenio entre las partes.

La legislación dominicana contempla también la posibilidad de que el trabajo sea remunerado por día o por hora, en cuyo caso el trabajador solamente se beneficia por el tiempo efectivo laborado, a menos que su jornada de trabajo tuviera que realizarse en un día feriado, el trabajador tendrá derecho a percibir su salario, siempre y cuando no coincida con el día de descanso semanal puesto que conforme a la Ley, este día no es pagadero. Así lo explica el Maestro Alburquerque:

"... por que el artículo 165 del Código de Trabajo, expresamente dispone que la obligación de pagar los salarios en los días no laborables por la Constitución o las leyes, deja de existir si el día feriado coincide con el descanso semanal. Evidente demostración de que el legislador consideró como no remunerado el período de descanso semanal". (6)

6 Ibid., p. 249.



Por lo que respecta a otros derechos que implique la jornada reducida, o reglamentación de la misma, el Código es omiso, de tal manera que suponemos que ha de ser el convenio de las partes lo que defina esas situaciones laborales, empero, sin disminuir los derechos otorgados por la legislación a favor de los trabajadores.

### **5.1.3. LEGISLACION LABORAL URUGUAYA.**

La jornada de trabajo en el sistema jurídico uruguayo ha transitado por una serie de cambios desde que el 17 de noviembre de 1915, con la Ley 5350, se estableció la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, dicho régimen, que en sus inicios era de aplicación general, quedó relegado desde 1931 para regular solamente el trabajo industrial, observando diversas disposiciones legales que establecen jornadas de trabajo reducidas:

- a) El decreto-ley 14.320 regula una jornada de ocho horas y 44 semanales para los trabajadores de la rama comercial.
- b) El mismo régimen fue otorgado para el personal de las empresas de radiodifusión y representaciones teatrales por el decreto del 17 de febrero de 1951.
- c) Para el personal que labora por equipos sucesivos en operaciones continuas para producir vidrio plano con máquinas automáticas, el 5 de octubre de 1967 se instituyó la jornada de 8 horas diarias y 42 horas a la semana.
- d) Para los trabajadores de las empresas privadas del servicio telegráfico, radiotelegráfico, cablegráfico y telefónico de larga distancia, se instituyó una jornada de 7 horas diarias por un máximo de 39 horas a la semana, en la Ley 12.548 del 16 de octubre de 1958.
- e) La Ley 11.577 del 14 de octubre de 1950 limitó a 6 horas la jornada para actividades insalubres.
- f) El 28 de noviembre de 1963, la Ley 13.201 determinó una jornada de 6 horas para el personal técnico, administrativo y secundario de ANCAP.

g) El Código del Niño dispone, asimismo, que los menores de 18 años se regularán por un régimen de 6 horas de jornada diarias por 36 horas a la semana.

Por lo que se refiere a horas extras, éstas se computan inmediatamente después de que la jornada diaria se cumpla, la cual puede ser legal o convencional.

Como dijimos con anterioridad, la Ley reconoce para los trabajadores de empresas comerciales el goce de un descanso semanal de 36 horas consecutivas, a diferencia del régimen aplicable a la industria con el que el beneficio se reduce a 32 horas, sin embargo, la costumbre ha influido para que por convenio los trabajadores industriales puedan gozar del beneficio del descanso del sábado por la tarde, tal como lo señala Américo Pla Rodríguez:

"Esa práctica que fue surgiendo espontáneamente en la realidad, fue recogida por el derecho positivo. Así vemos que el artículo 26 del decreto del 29 de octubre de 1957 perteneciente al capítulo de la industria dispone: "Pueden trabajar también más de ocho horas por día sin exceder de 9 los establecimientos que, previo acuerdo con el personal, adopten el régimen de semana inglesa. En este caso deberán terminar sus actividades de los días sábados a las 12:30 sin excepción".

Curiosamente la difusión de dicha práctica condujo a dar un paso más avanzado, o sea a suprimir totalmente el trabajo del sábado, eliminando la labor incluso de la mañana". (7)

Por lo que respecta al pago de los días de descanso los trabajadores que reciben su salario fijo mensual, se entiende que aquéllos están incluidos, para conocer el monto del salario por día, es necesario que se divida dicho salario entre 30.

Sin embargo, para el jornalero quien percibe su salario diario, el día de descanso no tiene derecho a cobrarlo.

7 Pla Rodríguez, Américo. "Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados en Uruguay"

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

"El jornalero cobra sólo los días que efectivamente trabaja y aquellos que la Ley impone como los feriados pagos o los días en que se goza de la vacación anual. Pero en el caso del descanso semanal no hay ninguna disposición que establezca el pago". (8)

#### **5.1.4. LEGISLACION LABORAL PERUANA.**

El artículo 44 de la Constitución Política del Perú establece que la jornada de trabajo puede ser legal o convencional, empero, en ningún caso podrá excederse de 8 horas diarias y 48 horas por semana.

Es interesante observar que la Ley introduce, paralelamente a la jornada máxima legal, una jornada mínima de 4 horas diarias a fin de que el trabajador pueda gozar de los beneficios de estabilidad en el empleo, salario mínimo legal, compensación por antigüedad en el empleo, seguro de vida y vacaciones.

Al requisito de trabajar por lo menos 4 horas diarias, la Ley impone las siguientes excepciones:

"a) Los profesionales abogados, médicos, arquitectos, ingenieros, dentistas, farmacéuticos, veterinarios y obstétrices que laboren en forma independiente pero individual, si perciben una retribución fija;

b) Los profesores de escuelas privadas, cualquiera sea el número que trabajen;

c) Los periodistas, cualquiera que sea el número de horas que trabajen;

d) Los contadores, a condición de que concurren al centro de trabajo todos los días por lo menos una hora;

e) Los profesores de universidades privadas, cualquiera que sea el número de horas de trabajo;

f) Los locutores, operadores y otros trabajadores de estaciones de radio y televisión, cualquiera que sea el número de horas que trabajen". (9)

8 Ibid., p.326.

9 Pasco Cosmópolis, Mario. "Jornada y Descansos Remunerados en Perú". En De Buen, Néstor (coord). Op. Cit., pp. 420-421.

Sin embargo, la Ley no otorga el beneficio de vacaciones a los profesionales mencionados en el inciso (a), de acuerdo con la Ley No.15132.

Por otro lado, con excepción de los trabajadores enumerados con anterioridad, la Ley no permitía que se contratara personal por un tiempo menor de 4 horas. No obstante, La Ley de Fomento del Empleo derogó todas las limitaciones de contratación, siempre que los convenios consten por escrito.

## **5.2. VENTAJAS SOCIALES Y ECONOMICAS DE LA JORNADA REDUCIDA**

Es innegable que la reducción de la jornada de trabajo constituye y ha constituido siempre una de las principales demandas de los trabajadores. En principio, por razones de tipo biológico es que se propuso, pues es bien sabido que las jornadas extenuantes conducen al deterioro físico, a la pérdida de la salud y en muchas ocasiones hasta a la pérdida de la vida.

No obstante, el desarrollo científico, social, económico y cultural han demostrado que las cuestiones biológicas no constituyen la única razón que pueda esgrimirse para reducir la jornada de trabajo, toda vez que si el trabajador tiene mayor tiempo disponible puede destinarlo a estudiar, hacer deporte, convivir con su familia, acudir a actividades religiosas o sociales, disfrutar de los beneficios de la cultura y la diversión (teatros, cines, centros nocturnos, etc.). Otro factor que hemos señalado como determinante para reducir las jornadas laborales es el desempleo, toda vez que con jornadas reducidas se puede permitir el acceso al empleo de un número mayor de personas.

Asimismo, en materia de productividad se ha demostrado que el tiempo es determinante para el rendimiento del trabajador, de tal manera que entre más transcurra éste, el empleado va sufriendo desgaste físico y psicológico que le impiden rendir a toda su capacidad.

Por otra parte, es indudable que la demanda de reducir las jornadas de trabajo va aparejada con el hecho de que los salarios se mantengan, y es en este sentido como ha sido retomada en las legislaciones que hemos analizado con anterioridad salvo la de Perú, quizá.

Consideramos, por lo tanto, que resulta imprescindible que se establezcan en el ámbito jurídico criterios más claros para determinar las jornadas reducidas y las prestaciones que en consecuencia deben corresponder, tales como salarios, vacaciones, descanso semanal y obligatorios, aguinaldo, etc., sobre todo si observamos que en la práctica laboral hoy en día se emplean un gran número de trabajadores denominados "por hora", tales como profesores, catedráticos; universitarios, meseros, choferes, por señalar algunos ejemplos.

El problema radica, sobre todo, al realizar los cálculos que corresponden en relación con las prestaciones de seguridad social o por las exigencias fiscales, situaciones en que nuestras leyes son omisas, oscuras o incompletas.

Por lo anterior, resulta un imperativo inaplazable adecuar las normas a la realidad actual, cuya tendencia, tal como lo afirma Alfredo Montoya, es a la disminución del tiempo de trabajo:

"Aún siendo la regulación jurídica de la jornada laboral cuestión de múltiples aspectos y abigarradas derivaciones, hay en ella un elemento central o eje invariable, a saber, la tendencia gradual pero continuada, a la reducción del tiempo de trabajo". (10)

En nuestro derecho laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 define a la jornada de trabajo al decir que ésta es: "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

10 Montoya Melgar, Alfredo. "El Régimen Jurídico de la Jornada y de los Descansos Legales en España". En De Buen, Néstor (coord).

Así mismo la jornada de trabajo reducida se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo bajo el principio jurídico de la libertad de contratación al establecer en su artículo 59 que:

"El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Como podemos observar según lo establecido en la Ley laboral existe la posibilidad de que el trabajador y el patrón acuerden la jornada de trabajo reducida ya que ésta la contempla la Ley como un arbitrio de las partes. Lo que la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional prohíben es que la jornada de trabajo exceda de 8 horas al día.

Ahora bien, para evitar confusiones legales en cuanto al mínimo de horas que se pacten entre las partes conforme al artículo 59 antes mencionado y al concepto jurídico de jornada de trabajo, es recomendable que cuando se contrate el trabajo por hora quede perfectamente claro y establecido que ésta es la forma de contratación laboral deseada por las partes y se precise su alcance y consecuencias legales.

La jornada de trabajo reducida está jurídicamente permitida por la Ley laboral, pero no está reglamentada en forma particular como si lo están otros tipos de jornada de trabajo. Nuestro propósito es que el legislador contemple dicha figura jurídica de contratación con la precisión que merece, en atención a la demanda creciente que esta tiene en los mercados actuales de trabajo.



**CAPITULO VI**  
**SALARIO POR HORA**





## **CAPITULO VI. SALARIO POR HORA.**

En el capítulo anterior hicimos una breve exposición sobre lo que debe entenderse como jornada de trabajo reducida. Dicho concepto no ha de confundirse con el de salario por hora. Es por ello que consideramos la conveniencia de establecer una precisión terminológica de ambos conceptos.

De acuerdo con el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" (1).

En tanto que la jornada de trabajo, tal como hemos venido señalando, es el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón para la realización del mismo.

El artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de determinar el salario por hora, al estipular lo siguiente:

"Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de hora, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo" (2).

1 Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit., p. 151.

2 ibidem.

Por lo tanto, encontramos cuatro posibilidades en lo que respecta al pago del salario:

- a) Por unidad de tiempo.
- b) Por unidad de obra.
- c) Por comisión.
- d) A precio alzado.

Consideramos que es en el primer supuesto donde puede encontrarse el pago de salario por hora toda vez que el salario por unidad de tiempo se define, conforme al criterio establecido en el diccionario para juristas de Juan Palomar, en los siguientes términos.:

"El que se paga por cumplir la jornada de trabajo convenida con independencia de lo que se produzca" (3).

Ahora bien, si hemos dicho que la ley no prohíbe la existencia de una jornada de trabajo reducida, entonces las partes pueden libremente contratar el tiempo en que el trabajador se halle a disposición del patrón, pudiendo en consecuencia pactar el salario por hora.

De esta manera, el artículo 84 de la Ley federal del Trabajo estipula:

"El salario se integra con 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" (4).

3 Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas, Ed. mayo, México, 1981, p. 1218.

4 Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit., p. 151

El primer enunciado del artículo citado, al señalar que los pagos por cuota diaria integran al salario, aunado al resto de los supuestos, reafirman la hipótesis que señalamos con anterioridad, y más aún, nos llevan a considerar que el salario por hora no está relacionado única y exclusivamente a las jornadas reducidas, toda vez que puede considerarse la contratación con base en un salario por hora aún en los casos en que se trate de una jornada máxima legal, e inclusive en una forma más clara, al pago de las horas extras.

Es indiscutible, por lo tanto, que de alguna manera el salario por hora puede estar justificado a la luz de la Ley federal del trabajo vigente, de hecho, hoy en día hay infinidad de empresas que han optado por la contratación con base en el salario por hora lo cual ha generado nuevas necesidades y problemas en el ámbito regulatorio, reflejándose en la diversidad de criterios que existen para definir las cantidades que deben pagarse, pero sobre todo, al no haber una reglamentación homogénea, los conflictos se hacen presentes cuando deben determinarse cuestiones como el pago del séptimo día, la prima dominical, qué cantidad debe pagarse por concepto de aguinaldo; si se tiene o no derecho al pago de horas de trabajo extraordinarias en los términos que fija la ley, o bien, en el caso de determinar desde que momento se generan, cómo deben tabularse las vacaciones y la prima vacacional y en qué momento el trabajador se hace acreedor a dicha prestación.

Como puede observarse, el problema de la regulación de la jornada reducida y el salario por hora no es nada sencillo de resolver, además, ese problema no puede buscar soluciones única y exclusivamente en la Ley Federal del Trabajo, toda vez que las relaciones laborales poseen connotaciones que requieren de un tratamiento más amplio. Hoy en día hay infinidad de alternativas interdisciplinarias aplicables a las relaciones laborales.

En este orden de ideas, es un imperativo revisar toda la estructura jurídica que tiene que ver con las relaciones de trabajo, a saber: la Ley del Seguro Social; la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los trabajadores; la Ley del Sistema de Ahorro para el Retiro; la ley del Impuesto Sobre la Renta, así como todos los reglamentos que de alguna manera pudieran llegar a tener aplicación con la jornada de trabajo reducida y el salario por hora.

Consideramos que con una revisión y adecuación de dichos ordenamientos, mediante la cual se introduzca y regule tanto la jornada de trabajo reducida como el salario por hora, se puede avanzar en la actualización del sistema jurídico en materia laboral puesto que hoy en día estas formas de contratación constituyen una realidad que permiten elevar la productividad y disminuir el desempleo. No obstante, en tanto no se cuente con criterios normativos fundamentales, al dejar la definición de las condiciones laborales a la libre contratación, se puede propiciar, como en la práctica hemos visto, que se generen situaciones irregulares como el hecho de que los patrones no cumplan con sus obligaciones fiscales o las concernientes a las instituciones de seguridad social, en detrimento de los intereses económicos de los trabajadores.

Por otro lado, el hecho de no contar con una reglamentación específica puede también originar perjuicios para el patrón en la medida en que no existen criterios concretos relativos a los pagos a que está obligado a enterar en las diversas dependencias, con motivo de la contratación.

Por todo lo anterior, intentaremos señalar en el siguiente capítulo algunos criterios para la regulación concreta de la jornada de trabajo reducida y el salario por hora.

**CAPITULO VII**  
**PROPUESTAS LEGISLATIVAS**



## **CAPITULO VII. PROPUESTAS LEGISLATIVAS**

**7.1. Definición de jornada reducida**

**7.2. Salario por hora**

**7.3. Días de descanso**

**7.4. Vacaciones**

**7.5. La jornada reducida y las prestaciones de seguridad social**



## CAPITULO VII PROPUESTAS LEGISLATIVAS.

A lo largo de este trabajo hemos intentado hacer una relación acerca de la manera en que las luchas obreras han impactado en las diversas legislaciones laborales, siendo la limitación de las jornadas de trabajo y el aumento salarial, dos de los aspectos que han sido mayormente reivindicados.

Hoy en día, surge no sólo de las demandas obreras sino también de las ventajas productivas la necesidad de implementar las jornadas reducidas y los salarios por horas, generando en consecuencia la necesidad de actualizar el régimen legislativo laboral para hacerlo aplicable a estas nuevas modalidades en las relaciones de trabajo, incluyendo en dichas reformas, todo lo relacionado con la seguridad social.

La anterior situación nos lleva a replantear los siguientes temas y a proponer algunas reformas y adiciones a diversos artículos de Leyes y Reglamentos.

### 7.1. DEFINICION DE JORNADA REDUCIDA.

En primer término, la Ley Federal del Trabajo debe recoger el concepto de jornada reducida y definirlo, para lo cual se propone la adición al artículo 61 de la ley, lo cual hacemos en la siguiente forma:

*Artículo 61 Bis.- En la relación de trabajo puede pactarse la jornada reducida. La jornada reducida puede ser diurna, nocturna o mixta, siempre y cuando se lleve a cabo por tiempos menores a los que corresponden a éstas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61 de esta ley.*

Ahora bien, al establecerse la jornada reducida, la ley debe incluir, asimismo, una reglamentación apropiada en lo referente a todo el capítulo de las condiciones de trabajo. Sobre ello hablaremos en seguida.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al tratar sobre la jornada de trabajo reducida, sigue el criterio de la proporcionalidad, lo que hace que se incurra en salarios injustos, dado que el parámetro que toma en cuenta el máximo tribunal es el del salario mínimo y éste, como ya sabemos, es irrisorio.

## **7.2. SALARIO POR HORA**

A fin de poder definir los términos en que han de regularse cuestiones como el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, descansos obligatorios, séptimo día y prima dominical, es imprescindible tener claridad respecto del salario que debe corresponder al contratar jornadas de trabajo reducidas.

Generalmente el pago de las jornadas reducidas se traduce al multiplicar el número de horas trabajadas por la cantidad pactada como base que corresponde al salario por hora, es decir, que el salario por hora es el punto de partida para determinar el pago de las jornadas reducidas.

El problema, entonces, radica en definir el salario por hora y en determinar qué cantidad debe corresponder al mismo.

Algunas empresas han resuelto de conformidad con los sindicatos que el salario correspondiente a la jornada reducida y/o pago por horas es el que deriva de la parte proporcional del salario pactado para la jornada ordinaria completa conforme al número de horas trabajadas. Esta posición se adopta, por ejemplo, en las siguientes empresas:

a) PHM de México, S.A. de C.V., conforme al Contrato Colectivo de Trabajo firmado con la Organización Sindical de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Similares y Conexos de la República Mexicana, con registro 4287, y que consta en el expediente C.C. '1652/93-XVI-D.F., (1) en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

b) Empresas Mexicanas de Pizzas, S.A. de C.V., pactado con el mismo sindicato, conforme al expediente C.C.-1698/93-XVI-R.M. (1), que se encuentra en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

c) PFS de México, S.A.. de C.V., firmado con el Sindicato Progresista de Trabajadores del Ramo de Alimentos de la República Mexicana, (cuyo número de registro es 5255), de acuerdo al expediente C.C.-1632/93-XVI-D.F., de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo en los tres contratos colectivos citados se considera que el salario diario correspondiente al trabajador en jornada reducida y el pago por hora, es la parte proporcional del salario mínimo de la zona.

Por otro lado, se ha pensado que determinar el salario por hora como la parte proporcional del salario mínimo vigente es insuficiente e injusto, en virtud de que:

a) Al tener la oportunidad de contratar jornadas reducidas mediante el pago por horas, el patrón se puede beneficiar toda vez que cuenta con la opción de contratar mayor número de personal a las horas y durante los días en que ello le sea conveniente disminuyendo el flujo de personal cuando lo considere excesivo y todo ello pagado en forma proporcional al salario mínimo.

b) Por otra parte, el trabajador que se contrata por horas y/o en jornada reducida tiene que realizar gastos de transportación, alimentación, etc., y a pesar de que tiene la posibilidad de obtener otro u otros empleos, con dichos empleos sus gastos se multiplican ya que tiene que desplazarse de un lugar de trabajo a otro, todo ello, ganando una parte proporcional del salario mínimo.

Lo anterior justifica que se implante un salario por hora mínimo y que sea proporcionalmente remunerador.

Probablemente, lo anterior haya sido causa para que en algunas empresas se haya asignado una cantidad superior a la parte proporcional del salario mínimo.

Así se observa, por ejemplo, en el contrato colectivo de trabajo que consta en el expediente C.C.-560-XVI, en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pactado entre la Asociación de Restaurantes Mc. Donald's en la República Mexicana, A.C., y la Organización Sindical de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Similares y Conexos de la República Mexicana, con registro número 4287.

Asimismo, en el contrato colectivo de trabajo signado entre Cinemark de México, S.A. de C.V. y el Sindicato Progresista "Justo Sierra" de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana (registro 4217), según expediente C.C.-1359/94- III R.M. (1) que consta en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Nosotros consideramos que el salario por hora debe ser superior a la parte proporcional del salario mínimo, y que en consecuencia debe establecerse en la ley un salario mínimo por hora conforme a los siguientes criterios:

a) Se requiere incluir en el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo la mención expresa de que el salario puede fijarse por hora, con lo que el primer párrafo de dicho artículo quedaría redactado como sigue:

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, *por hora* o de cualquier otra manera.

Cuando el salario....".

b) Creemos que no es suficiente con que el salario sea remunerador en los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo sino que además de ello debe permitir el ahorro. El salario por hora no debe fijarse como la parte proporcional del que corresponda al de la jornada de ocho horas. Proponemos que se reforme y adicione el mencionado artículo 85 en los siguientes términos:

Art 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley; *además debe de permitir el ahorro.* Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y la calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

*El salario por hora no es la parte proporcional del salario mínimo correspondiente a una jornada normal de trabajo, sino el que para tal efecto determine la Comisión competente conforme a la ley y deberá pagarse en los casos de jornada de trabajo reducida.*

En la misma perspectiva ideológica se plantean las siguientes reformas al capítulo relativo al salario mínimo de la Ley en comento:

**Artículo 90.-** Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo *normal o reducida*.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos, *asimismo, dicho salario deberá permitirle el ahorro.*

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

**Nota.-** "Consideramos de fundamental importancia que el trabajador perciba por su trabajo un salario que le permita no solamente una compensación a su esfuerzo que sea proporcional al mismo, llámesele salario remunerador o de cualquiera otra forma, sino que el obrero tenga capacidad de ahorro, aún cuando esta sea mínima, ya que de esta forma el trabajador estará en posibilidad real de progresar y no solo de sobrevivir.

Ahora bien, si un trabajador tiene capacidad de ahorro, esto significa que ha tenido un incremento en su salario y por tanto el patrón al ver aumentado su costo de producción tratará de aumentar el precio de su producto o de su servicio y esto provocará un fenómeno inflacionario.

Regresando a lo anterior, es decir , para que un trabajador tenga capacidad de ahorro es necesario evitar la consecuencia inflacionaria antes señalada y para tal efecto proponemos lo siguiente: que el gobierno, por una parte, autorice el incremento de los salarios calculando que este le permita al trabajador tener capacidad de ahorro y por la otra, deberá reducir el impuesto al patrón en la misma proporción en que los salarios se incrementaron para evitar así el efecto inflacionario.

Ahora bien, esta medida representaría una disminución en los ingresos del Estado por concepto de impuestos directos, pero pensamos que esta disminución a sus ingresos se vería compensada con un aumento sustancial en la dinámica económica del país y que posteriormente recuperaría gran parte de sus ingresos por medio de los que recibiría por concepto de impuestos indirectos, los cuales se generarían por el incremento de la mencionada dinámica económica que se produciría a nivel nacional".

El artículo 91 debe adicionarse en lo relativo al salario mínimo por hora para quedar redactado en la siguiente forma:

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones,oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas.

*Los salarios mínimos pueden ser de dos tipos: los que corresponden a una jornada de trabajo ordinaria (diurna, nocturna o mixta) o los que se aplican a las jornadas de trabajo reducidas.*

Desde esta perspectiva, cuando cualquier ordenamiento legal (leyes, reglamentos, circulares, decretos, acuerdos, etc.), que hagan referencia a los salarios mínimos, tendrán que considerar que estos pueden referirse a los salarios mínimos por jornada de trabajo ordinaria (diurna, nocturna o mixta) así como a los salarios mínimos por jornada de trabajo reducida.

### **7.3. DIAS DE DESCANSO.**

Las jornadas reducidas en muchas ocasiones se plantean de forma discontinua de tal manera que el trabajador no siempre llega a trabajar para un solo patrón seis días a la semana, de ahí que a la jornada reducida / salario por hora, le sea aplicable el artículo 72 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 72.- Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón".

A efecto de facilitar el pago de la parte proporcional del séptimo día, cuando se pacta jornada reducida / salario por hora, algunas empresas se han fijado un salario en el cual se integra la parte proporcional del séptimo día, tomando como base el factor que resulta de dividir las ocho horas del séptimo día entre las cuarenta y ocho horas correspondientes a las que un trabajador está obligado a laborar en una jornada de trabajo ordinaria diurna.

Ese factor (16.66%) se multiplica por la cantidad que corresponde al salario por hora obteniendo el salario integrado.

Pero lo que respecta a los días de descanso obligatorio que establece el artículo 74 de la Ley, no existe mayor problema con relación a la jornada reducida, toda vez que éstos se pagarán en los términos que corresponda si así fuera procedente.

### **7.4. VACACIONES.**

En materia de vacaciones, la ley contempla en su artículo 77 un precepto que puede ser perfectamente aplicable a la jornada de trabajo reducida cuando ésta es discontinua.

"Artículo 77.- Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año".

Por lo anterior, independientemente del número de días trabajados y del número de horas por días, al cumplir un año el trabajador al servicio de un patrón tendrá derecho a gozar de las vacaciones en proporción al número de días trabajados durante el año.

Por otro lado, una jornada de trabajo reducida puede ser pactada en forma discontinua como ya habíamos señalado, es decir, que resulta factible la contratación de un número de horas diverso en los diferentes días de la semana. Por ejemplo, un día pueden trabajarse cuatro horas, otro seis y otro solamente dos horas. En estos supuestos, para determinar la cantidad que debe pagarse por concepto de vacaciones, se estará a lo dispuesto por el artículo 89, párrafo segundo. Al respecto, proponemos la adición de un ultimo párrafo al mencionado precepto para que quede como a continuación señalamos:

"Art. 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomarán como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta según el caso, para determinar el salario diario.



*Cuando el salario se fije por hora, podrá aplicarse lo dispuesto en este artículo así como lo establecido en el artículo 289 de ésta ley, según convenga al trabajador.*

El artículo 289 de la Ley hace referencia a la forma de determinar el monto del salario diario por los "agentes de comercio y otros semejantes" y establece:

"Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios".

Hemos considerado la conveniencia de incluir las dos formas de determinar el salario diario de los trabajadores de jornada reducida salario por hora, previendo la posibilidad de que el patrón pudiera asignar un número menor de horas al trabajador en los períodos anteriores al cumplimiento de su derecho a vacaciones en detrimento del trabajador, para quien resultaría más conveniente optar por la fórmula del artículo 289. Empero, podría suceder que en atención a las fluctuaciones salariales le resultara al trabajador mejor opción acogerse a lo dispuesto en el artículo 89 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones".

Para el caso de nuestro interés, la prima vacacional se calcula en los mismos términos que las jornadas ordinarias de trabajo puesto que el 25% correspondiente se aplica sobre la base del salario que el trabajador deba percibir por concepto de vacaciones.

Finalmente, por lo que respecta al pago de aguinaldo y de las indemnizaciones que correspondan al trabajador por rescisión de la relación de trabajo, así como de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, deberán tomarse como base igualmente el monto del salario promedio obtenido conforme a lo dispuesto por el artículo 89 de la Ley en los términos que hemos propuesto.

## **7.5. LA JORNADA REDUCIDA Y LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.**

### **A. INFONAVIT.**

Toda persona tiene derecho a gozar de una vivienda digna y decorosa, conforme a lo dispuesto por el artículo 4º constitucional. El INFONAVIT, es la institución creada con la finalidad de subrogar la obligación patronal de brindar vivienda a sus trabajadores, de tal manera que todo trabajador, independientemente del tipo de jornada laboral que realice, tiene derecho a gozar de esta prestación.

En el artículo 136 de la Ley Federal del Trabajo se estipula la obligación patronal de aportar el 5% sobre los salarios de los trabajadores al Fondo Nacional de la Vivienda, de tal manera que si en la ley se reglamenta la forma de determinar el monto de los salarios en los casos de jornada reducida, con esa misma base debe de obtenerse igualmente el monto del porcentaje que deben cubrir los patrones con quienes hayan pactado jornadas de trabajo de este tipo.

Ahora bien, la ley también estipula un salario máximo referente a las aportaciones. Conforme al tema que estamos tratando se hace necesario incluir en éste precepto lo relativo al salario por hora, por lo que el artículo 144 deberá reformarse para quedar de la siguiente forma:

Artículo 144.- Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

*El salario mínimo a que se refiere este artículo podrá ser aplicado, el que corresponda a una jornada de trabajo ordinaria o reducida, según sea el tipo de relación laboral que se haya pactado.*

## B. IMSS

La Ley del Seguro Social recoge el concepto de jornada reducida de trabajo. En el artículo 35 fracción III se establece:

"Art. 35.- Para determinar el grupo a que pertenece el asegurado y la forma como cotizará, se aplicarán las siguientes reglas:

I.....II.....

III.- Si por naturaleza o peculiaridades de las labores el salario no se estipula por semana o por mes si no por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, el Reglamento establecerá las bases y forma de cotización y las modalidades conforme a las cuales se otorgarán las prestaciones económicas". (1).

Sin embargo, cuando se consultan los Reglamentos de la Ley, tal como indica la fracción citada, se encuentra un deficiente tratamiento legislativo.

El reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de trabajadores y patrones, dispone en su artículo 17 la manera en que ha de determinarse para los efectos de la ley del Seguro Social, el salario diario del trabajador. Creemos que es en la regla 5ª donde podría precisarse lo relativo a la jornada reducida / salario por hora, quedando de la siguiente manera:

"Art. 17.- Para determinar el salario diario del trabajador, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1ª.....2ª.....3ª.....4ª.....

5ª. Tratándose de trabajadores a destajo, a comisión, *de jornada reducida o salario por hora* y en general de aquellos que reciban una retribución de naturaleza variable que dependa de base distinta a la unidad de tiempo, se seguirán las siguientes normas:

I Moreno Padilla, Javier Ley del Seguro Social, Ed. Trillas,

20a. ed., México, 1994, p.p. 53-54. (El subrayado es nuestro).

- a) Si el trabajador ha laborado durante un año o más, se computará la cuantía del salario por el promedio de las percepciones obtenidas en los doce meses anteriores.
- b) Si el trabajador no ha laborado durante un año continuo, se tomara el promedio de salario obtenido en el lapso en que hubiese laborado.
- c) Cuando se trate de un empleo nuevo, se tomará el salario probable que corresponda al trabajador.
- d) *Cuando se trate de jornada reducida o se pague salario por hora, se sumarán las percepciones obtenidas en treinta días y se dividirán entre treinta.*

Este último inciso lo proponemos como adición para colmar el vacío que existe sobre el particular.

Asimismo, en el Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social debe precisarse que el salario mínimo puede ser también el correspondiente al pago por horas que venimos indicando, de tal manera que el artículo 6 del citado Reglamento podría quedar reformado como a continuación proponemos:

"Art. 6º. La forma de cotización bimestral se calculará multiplicando el salario diario integrado por los días de salario que comprendan al periodo que se determina.

Por lo que respecta a trabajadores que laboran jornada reducida la forma de cotización bimestral se calculará sumando los salarios que perciba por cada unidad de tiempo en una semana y se dividirá entre siete. El coeficiente será el salario base de cotización.

Cuando el trabajador labore semana reducida, la forma de cotización se calculará sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana divididos entre siete. El coeficiente será el salario base de cotización.

*Para los fines de este artículo, se considerarán los dos tipos de salario mínimo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 91. (3)*

3 El último párrafo constituye la propuesta.

Este último párrafo cuya reforma proponemos nos reenvía al artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a la adición legislativa que también sugerimos.

Finalmente, con los criterios arriba establecidos podrá determinarse el monto de las cuotas que el patrón deberá enterar al IMSS para el seguro de retiro (SAR) de los trabajadores con los que pacte jornadas reducidas, que conforme al artículo 183-B de la Ley del Seguro Social, será por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización del trabajador.

Actualmente, cuando se trata de un contrato de trabajo en el que se establece la jornada reducida del salario por hora, el IMSS celebra un convenio con el patrón y de esta forma se fija la mecánica de cotización que corresponderá a dicha relación laboral.

Lo anterior se hace en forma causística ante la falta de una reglamentación adecuada en atención a que no existe un salario mínimo sobre la jornada reducida.

Como ejemplo de ello, agregaremos al presente trabajo la copia de un convenio celebrado entre el IMSS y la empresa denominada "Asociación de restaurantes Mc Donald's en la República Mexicana A.C." y en la que en forma particular se establecen mecanismos y cotizaciones.

Convenio que celebran por una parte el Instituto Mexicano del Seguro Social, representando en este acto por \_\_\_\_\_ en su carácter de \_\_\_\_\_ y por otra parte la Asociación de Restaurantes Mc Donald's en la República Mexicana A.C. representada en este acto por \_\_\_\_\_ en su carácter de \_\_\_\_\_ al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas.

## **Declaraciones**

**I.-** Para efectos del presente convenio de aquí en adelante el Instituto Mexicano del Seguro Social, será denominado únicamente con la palabra "EL INSTITUTO" Y LA ASOCIACION DE RESTAURANTES MC DONALD'S EN LA REPUBLICA MEXICANA A.C., con la palabra "LA ASOCIACION".

**II.-** Manifiesta la ASOCIACION que es una Asociación Civil en la cual se agrupan y asocian todas las sociedades que tienen una licencia de Mc Donald's y en consecuencia está en aptitud de representar legalmente a todos sus miembros y a los que en un futuro formen parte de la ASOCIACION.

**III.-** Los representantes del INSTITUTO y de la ASOCIACION declaran tener facultades para celebrar el presente Convenio a nombre de sus mandantes y que no les han sido revocadas las mismas, manifestando el representante de la ASOCIACION que, acredita su personalidad con el Testimonio Notarial No. \_\_\_\_\_ pasando ante la fe del Notario Público No. \_\_\_\_\_

**IV.-** manifiesta LA ASOCIACION que en razón de las características especiales de la actividad de sus miembros, paga a sus empleados por unidad de tiempo y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley federal del trabajo, efectuándose por lo tanto dicho pago de salario por hora trabajada, siendo importante señalar que el importe más bajo que se paga por hora está por encima del importe del salario mínimo, o cuando menos se paga el equivalente a éste.

**V.-** Asimismo manifiesta la ASOCIACION que el horario y la cantidad de horas que cada empleado trabaja puede variar semana con semana, por lo que los empleados que laboran para la ASOCIACION no tienen un horario fijo de trabajo, si se puede determinar con anterioridad cuantas horas al mes trabajará cada empleado, haciéndose notar que sus empleados que laboran por tiempo

determinado de acuerdo a las necesidades de cada miembro de la ASOCIACION, ya que no se requiere en forma permanente y diaria de sus servicios, sino que varía de acuerdo a las necesidades y flujo de ventas en las tiendas de cada miembro de la ASOCIACION. Si bien existen empleados que laboran jornada completa, también la ASOCIACION tiene implementado un sistema de trabajo de jornada reducida con un salario de carácter variable, ya que en muchos casos varían mes con mes las percepciones de los empleados de la ASOCIACION en razón de las horas laborales.

**VI.-** Manifiesta la ASOCIACION que algunos de sus miembros, de conformidad con lo dispuesto de sus miembros, de conformidad con lo dispuesto por el Oficio No. 392/002701, de fecha 8 de mayo de 1986, emitido por la Jefatura de Afiliación-Vigencia de derechos, Subdirección general Técnica del Instituto mexicano del Seguro Social, por el cual se le autorizó a informar las modificaciones de salario y efectuar el pago de cuotas obrero-patronales en forma semanal, vinieron cotizando ante ese H. Instituto pagando sus cuotas una vez a la semana, la cual es tomada del día lunes a domingo e informando las modificaciones de salario de los empleados con la misma periodicidad. Otros de sus miembros han sido registrados por ese H. Instituto en el módulo 18 y finalmente otros han sido autorizados para dar aviso de sus modificaciones salariales en forma bimestral y calculando sus cuotas sobre las percepciones obtenidas en el bimestre por el número de días en que éste se conforma.

**VII.-** Declara el INSTITUTO que con objeto de simplificar y unificar el sistema administrativo de todos los miembros de la ASOCIACION y tener reglas uniformes en todo el INSTITUTO tanto en beneficio de éste como de la ASOCIACION y con base al principio de simplificación administrativa, está de acuerdo en celebrar el presente convenio el cual se regirá especialmente por el Reglamento del seguro Obligatorio de los trabajadores Temporales y eventuales Urbanos y asimismo a comunicar en los términos de dicho reglamento las modificaciones del salario de sus empleados.

## **Cláusulas.**

**PRIMERA:** EL INSTITUTO Y LA ASOCIACION reconocen mutuamente su personalidad y su capacidad legal para celebrar el presente Convenio con fundamento en el artículo 47 segundo párrafo de la Ley del Seguro Social.

**SEGUNDA:** LA ASOCIACION, en representación de sus miembros, se obliga a que cada uno de estos den de alta a todos sus empleados en el régimen obligatorio para los trabajadores eventuales y temporales urbanos, de conformidad a las siguientes reglas:

**A.-** El empleado será inscrito en el momento en que sea contratado, mediante el contrato individual de trabajo que se anexa al presente convenio y que forma parte integrante del mismo, tomándose en cuenta para efectos del primer bimestre de cotización un salario base de cotización con base al valor de cuatro horas de trabajo durante seis días a la semana y dividiendo entre 60 días que conforman el bimestre.

**B.-** A partir del segundo bimestre de cotización se presentarán modificaciones de salario en forma bimestral con base al artículo 40 fracción II de la ley del Seguro Social, tomando en cuenta las percepciones reales que obtenga el empleado en el bimestre anterior y dividiendo el monto de estos entre los sesenta días del bimestre.

**C.-** La ASOCIACION, en representación de sus miembros, se obliga a que estos presentarán los avisos de modificación de salario integrado el salario correcto de sus empleados de conformidad, pudiendo estos presentar sus propias cédulas de liquidación de cuotas obrero-patronales para efectos de pago de las mismas en los términos de la propia Ley del seguro Social.



**TERCERA:** La ASOCIACION, en representación de sus miembros, se obliga a que estos lleven las listas de raya y a conservarlas por un período de cinco años en los términos de lo dispuesto por el artículo 8 del reglamento del Seguro Obligatorio de los trabajadores temporales y eventuales urbanos.

**CUARTA:** La ASOCIACION, en representación de sus miembros se obliga a que estos entren al INSTITUTO las cuotas que le corresponda cubrir por ella y sus empleados, descontando el importe de las aportaciones obreras al efectuar el pago de los salarios correspondientes.

**QUINTA:** La ASOCIACION, en representación de sus miembros, se obliga a que éstos entren al INSTITUTO las cuotas correspondientes calculándolas mediante la suma de las percepciones bimestrales y dividiendo las mismas entre los días que conforman cada bimestre.

**SEXTA:** La ASOCIACION, en representación de sus miembros se obliga a que éstos cumplan lo dispuesto en el Reglamento del Seguro obligatorio de los trabajadores Temporales y Eventuales urbanos en todo lo que sea aplicable al sistema que en este convenio se establece.

**SEPTIMA:** El INSTITUTO y la ASOCIACION están de acuerdo que este convenio tiene validez para todos los establecimientos que se encuentran ubicados en cualquier parte de la República mexicana o que en el futuro se abran por cualquier miembro, actual o futuro de la ASOCIACION.

Las partes firman . . . . .

Con lo anterior se demuestra el inconveniente que implica la falta de una legislación que contemple y regule la jornada reducida de trabajo así como el salario por hora en forma amplia y se tenga que recurrir al tratamiento de caso por caso en particular.

Proponemos, además, que el IMSS implante un módulo específico para la tramitación de cuotas relativas a la jornada reducida y a los salarios por hora.

De igual suerte, al existir una implantación del salario mínimo de la jornada reducida en la Ley federal del Trabajo que obligue a su fijación por parte de las comisiones del salario mínimo correspondientes, la Ley del Impuesto sobre la Renta tendría que contemplar forzosamente esta modalidad y sobre tal salario mínimo calcular los impuestos que fueran procedentes en cada caso.

La coordinación entre todos los cuerpos de leyes que sugerimos sean reformados o adicionados, permitirá que exista seguridad jurídica sobre los temas de jornada reducida de trabajo y salario por hora, beneficiando tal coordinación legislativa a Instituciones, Autoridades, patrones y trabajadores.

## CONCLUSIONES

1. La reducción de la jornada de trabajo ha sido a lo largo de la historia una de las principales demandas de los trabajadores.
2. Diversas legislaciones en materia laboral han integrado como una garantía la que se denomina "jornada máxima de trabajo", es decir, el número máximo de horas que en un día y en una semana debe estar el trabajador a disposición del patrón.
3. Hoy en día, se ha incursionado en diversos tipos de jornadas de trabajo, tales como la jornada flexible y la jornada reducida.
4. La jornada reducida en nuestro país tiene su fundamento legal en los principios de la libre contratación y de garantía de trabajo contenidos en los artículos 5 y 123 constitucionales y 59 de la Ley federal del Trabajo, que permiten que el patrón y el trabajador pacten el tiempo en que el trabajador estará a disposición del patrón, siempre y cuando no excedan a la jornada máxima.
5. La jornada reducida presenta las siguientes ventajas: la primera es de tipo biológico, psicológico y físico, puesto que la disminución de la jornada de trabajo reduce la tensión y el desgaste del trabajador. Desde el punto de vista económico representa un beneficio para ambas partes de la relación laboral y desde la perspectiva política significa también una ventaja ya que aumenta las fuentes de empleo.
6. Otra de las características de la jornada reducida es que al aumentar el tiempo libre del trabajador, éste puede permitirse otro empleo, dedicarse a estudiar, practicar algún deporte, cultivarse o convivir con su familia.
7. La jornada reducida es aquella que se pacta en un tiempo menor al de la jornada ordinaria y su pago se efectúa con la parte proporcional que corresponda al mismo de horas laboradas tomando como base la categoría del trabajador y el salario pactado para la jornada ordinaria completa.

**8.** Consideramos que el salario por hora no debe constituir la parte proporcional del salario mínimo que corresponde a la jornada ordinaria de trabajo. El salario por hora debe ser calificado también como mínimo por las comisiones correspondientes, así mismo, dicho salario debe ser remunerador y además suficiente para fomentar el ahorro del trabajador.

**9.** Es fundamental que se legisle con mayor amplitud y precisión acerca de la jornada de trabajo reducida así como del salario por hora con el fin de dar seguridad jurídica a esta nueva figura de la relación laboral en beneficio de patrones y trabajadores.

**10.** Con el objeto de colmar las lagunas de la Ley con respecto a la jornada de trabajo reducida así como al salario por hora, proponemos algunas reformas y adiciones a los artículos 61, 83, 85, 89, 90, 91 y 144 de la Ley federal del Trabajo, 17 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores y 6 del Reglamento para el pago de cuotas del Seguro Social.

**11.** Por lo que respecta al INFONAVIT, al SAR, así como al Impuesto Sobre la Renta, sería suficiente hacer mención a la existencia de dos tipos diversos de salarios mínimos, por día y por hora, para que con base en cualquiera de los dos, según sea el caso, se determine el monto de las aportaciones que correspondan, así como los impuestos que procedan.

**12.** Consideramos que las propuestas contenidas en el presente trabajo podrían ser de utilidad para resolver los problemas que empiezan a presentarse en nuestro país con motivo de las nuevas relaciones laborales basadas en la jornada de trabajo reducida y el salario por hora.

Esperamos que los expertos en la materia amplíen y depuren estas ideas.

## BIBLIOGRAFIA

Cabanellas, Guillermo. Contrato de trabajo, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1963, Vol. II.

Cabanellas, Guillermo. Introducción al Derecho laboral, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, Vol. I, II.

Cáceres Castellanos, Edgardo. "La jornada de trabajo en la legislación laboral Hondureña". en Cavazos Flores, Baltazar (dir). El derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. trilla, 1a. reimpression, México, 1984.

Cancrini, Luigi y Malagoli, Marisa. Psiquiatría y Relaciones Sociales, Ed. Nueva Imagen, México, 1979.

Castonera, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. Composición Tipográfica para Offset Ale, 6ª. edición, México, 1984.

Córdoba, Alejandro y Ortíz Quezada, Federico. El Proceso de Trabajo y su relación con la salud mental, Ed. Mimeografiada, México.

Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, 4ª edición actualizada, México, 1992.

De Buen, Néstor. Derecho de Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª edición actualizada, México, 1985, Tomo I.

De Buen, Néstor (coord.) Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Ed. Porrúa, 1ª ed., México, 1993.

De Ferrari, Francisco. Derecho del trabajo, Ed. de Palma, 2ª ed. Buenos Aires 1970, Vol. III.

De la Cueva, Mario. El Nuevo derecho mexicano del trabajo. Actualizado por Urbano farías, Ed. Porrúa, 11ª edición, México, 1988, Tomo I.

Guerrero, Euquerio. Manual de derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 11ª edición, México, 1980.

Krotschin, Ernesto. tratado Práctico de derecho del trabajo, ed. de palma, 2ª ed., Buenos Aires, 1965, Vol. I.

Kenneth Turner, John México Bárbaro, Ed. Mexicanos Unidos, 5ª edición, la reimpresión, 1987.

Maier, Norman. Psicología Industrial. Ed. Rialp, 3ª ed., Madrid, 1969.

Moreno Padilla, Javier Ley del Seguro Social, Ed. trillas, 20ª, ed., México, 1994.

Palomar de Miguel, Juan. diccionario para Juristas, ed. mayo, México, 1981.

Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo, ed. Pac, México, 1985.

Ruprecht, Alfredo. Contrato de Trabajo, Ed. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960.

Sivadon, Paul y Amiel, Roger. Psico-patología del Trabajo, Ed. Reus, Madrid, 1972.

Stellman, Jeanne M. y Daun, Susan M. El trabajo es religioso para la Salud, ed. Siglo XXI, México, 1986.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, 2ª ed., México, 1972.