

102  
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

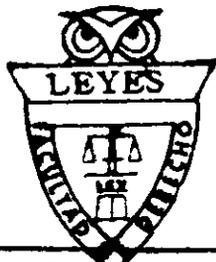
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

PROBLEMATICA DE LA OBLIGATORIEDAD DE TRABAJAR EN DIA DE DESCANSO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ARMANDO CALLEJAS MENDIETA



ASESOR: LIC. MOISES SABANERO HERNANDEZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

266538 1998.



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 esta 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.

Deseo expresar mi más sincero y profundo agradecimiento a mi creador: "Dios".

A esta mi "Alma Mater" la U.N.A.M. y principalmente a todos y cada uno de los profesores pilar y orgullo de esta honorable FACULTAD DE DERECHO y sobre todo al profesor Lic. Moises Sabanero Hernández. por su valiosa ayuda.

Y muy en especial con Amor, Respeto, Admiración y Cariño a mis queridos padres el Sr. Gonzalo Callejas Pacheco. y Sra. Otilia Mendieta Hilario. a quienes debo lo que soy y a quienes doy mil gracias por su apoyo y comprensión incondicional en toda mi carrera.

Y con mucho cariño a mis hermanos:

icente

Gonzalo

Olga Lidia

Antonio y

Adriana.

Además con gran estima a mis  
entrañables amigos y compañeros por  
su amistad y apoyo; y como un  
estímulo a su superación.

Y en memoria de mis queridos  
Abuelos, quienes soñaron con algún  
día verme titular, pues aunque ya no  
estén conmigo en cuerpo, lo están en  
espíritu muy dentro de mi corazón.

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

## CAPÍTULO PRIMERO.

### 1- ASPECTOS GENERALES.

1.1- De las Relaciones Individuales de Trabajo.....	1
1.1.1- Concepto.....	2
1.1.2- Nacimiento.....	6
1.1.3- Elementos.....	8
1.1.4- Clasificación.....	12
1.1.4.1- Por Tiempo Indeterminado.....	13
1.1.4.2- Por Tiempo Determinado.....	14
1.1.4.3- Por Obra Determinada.....	15
1.2- Condiciones Generales de Trabajo.....	16
1.2.1- Jornada de Trabajo.....	21
1.2.2- Salario.....	24
1.2.3- Tiempo o Trabajo Extraordinario.....	29
1.2.4- Vacaciones.....	31
1.2.5- Descanso.....	36
1.2.5.1- Concepto.....	38
1.2.5.2- Tipos.....	39
1.2.5.3- Casos Excepcionales o Extraordinarios.....	42
1.2.5.4- Necesidad del Descanso.....	43
1.2.5.5- De la Obligatoriedad.....	47

## CAPÍTULO SEGUNDO.

### 2- ASPECTOS HISTÓRICOS.

2.1- En el Mundo.....	48
2.1.1- El Descanso por Primera Vez en el Mundo.....	48
2.1.2- En los Siglos XVI, XVII y XVIII.....	49
2.1.3- En el Siglo XIX.....	49
2.1.4- En el Siglo XX.....	50
2.2- En México.....	56
2.2.1- En la Nueva España Siglo XVI.....	58
2.2.2- En la Legislación de Maximiliano de Habsburgo 1865.....	61

2.2.3- En el Plan del Partido Liberal 1906.....	63
2.2.4- En Diversas Leyes Estatales.....	63
2.2.5- En el Proyecto de 1916 y en el Artículo 123 Constitucional de 1917.....	65
2.2.6- En la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	67
2.2.7- En la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	69

### CAPÍTULO TERCERO.

3- MARCO JURÍDICO.....	72
3.1- Regulación General del Descanso en el Artículo 123 Constitucional Vigente.....	73
3.2- Regulación Jurídica del Descanso en la Ley Federal del Trabajo Vigente.....	79
3.3- Regulación del Descanso en los Contratos Individuales de Trabajo.....	89
3.4- Regulación del Descanso en los Contratos Colectivos de Trabajo.....	94

### CAPÍTULO CUARTO.

4- ANÁLISIS DE LA OBLIGATORIEDAD DE TRABAJAR EN DÍA DE DESCANSO.....	99
4.1- Problemática Jurídico-práctica de la Obligación de Prestar el Trabajo en Día de descanso.....	100
4.2- El Descanso en Algunos Contratos Colectivos de Trabajo.....	105
4.2.1- En el Contrato Colectivo del STUNAM.....	106
4.2.2- En el Contrato Colectivo de Luz y Fuerza.....	109
4.2.3- En el Contrato Colectivo de la Industria Metálica del Envase. S.A. de C.V.-1.....	115
4.3- Posible Solución a la Problemática de la Obligatoriedad de Trabajar en Día de Descanso.....	117

CONCLUSIONES.....	128
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	131
---------------------------	-----

## INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación es estudiar y analizar amplia y profundamente, si hay obligación de prestar el trabajo en día de descanso semanal y obligatorio; para ello es necesario estudiar el derecho al descanso y sobre todo entender claramente la esencia y finalidad de estos descansos y en todo caso proponer la adecuación de la legislación actual, toda vez que adolece de normas fundamentales que regulen y garanticen el disfrute real y efectivo del descanso, así como limitar y aclarar la obligatoriedad que hay de trabajar en dichos días.

Así tenemos que en el capítulo primero iniciaremos analizando las relaciones de trabajo que son aquellas que surgen entre trabajadores y patrones y las cuales dan nacimiento a los derechos laborales, así estableceremos su nacimiento y su clasificación es decir, las especies que hay según la ley laboral y los elementos que las integran; también nos referiremos a las condiciones de trabajo, es decir las condiciones que regirán la prestación del trabajo, además hacemos notar la necesidad del descanso o sea la necesidad inaplazable que requiere el cuerpo humano trabajador para descansar y reposar, permitiéndose con ello que recupere las energías gastadas en el desempeño diario del trabajo; así como determinar la obligatoriedad como tal.

En el capítulo segundo estudiaremos los aspectos históricos del descanso en el mundo, abarcando desde el Imperio Romano hasta nuestros días conociendo así cuando surgió por primera vez; además

veremos cuando surgió en nuestro país dicho descanso, las luchas por obtenerlo y el logro de su regulación como derecho en la ley, esto desde la Nueva España, pasando por el porfirismo hasta llegar a la ley vigente.

En el capítulo tercero veremos la regulación legal y jurídica del derecho al descanso en la Constitución y la ley laboral vigente, así como lo que se refiere a la obligatoriedad del trabajo en día de descanso, en dichos ordenamientos y señalando también lo que se establece al respecto en los Contratos Individuales y Colectivos de Trabajo.

En el capítulo cuarto analizaremos ampliamente si hay o no obligación real de trabajar en día de descanso, para ello haremos ver y entender la finalidad esencial de los descansos semanal y obligatorio; permitiendo con ello limitar al patrón para que no se exceda al obligar constantemente a sus trabajadores a laborar en sus días de reposo; además propondremos formas de establecer, limitar y garantizar el derecho del trabajador a descansar limitando claramente la obligatoriedad que hay de trabajar o de ser obligado a laborar en días de descanso ya sean semanales u obligatorios.

Esperamos que la presente investigación logre sus objetivos que son entre otros aclarar las confusiones derivadas de la regulación que hace la legislación laboral respecto de la obligatoriedad del trabajo en día de descanso, dejando claro así cuando el trabajador está obligado y cuando no y estableciendo límites a dicha obligatoriedad garantizándose así el disfrute real y efectivo del descanso; por lo menos del semanal por ser indispensable.

## CAPÍTULO PRIMERO

### 1- ASPECTOS GENERALES.

#### 1.1- De Las Relaciones Individuales de Trabajo.

Desde el origen mismo del hombre, encontramos por primera vez las relaciones, como tales, al darse la necesidad entre los hombres de comunicarse y convivir entre sí, de esa forma se comienzan a relacionar entre ellos. Posteriormente con la aparición del trabajo, hay hombres que se dedican a la realización de un trabajo específico, obligando a otros a que lo ayuden; así lo señala Federico Engels cuando dice que: “La cabeza que planeaba el trabajo era ya capaz de obligar a manos ajenas a realizar el trabajo proyectado por ella”.<sup>1</sup>

Así comienzan a darse las relaciones de trabajo, estando por un lado el dueño de los medios de producción y el capital y por el otro el hombre que presta su fuerza de trabajo. Hablar de las relaciones individuales de trabajo, es hablar propiamente de lo que son las relaciones de trabajo o llamadas a veces relaciones laborales, así lo señala Muñoz Ramón cuando dice: “A estas relaciones individuales de trabajo son a las que la doctrina ha denominado específicamente relaciones de trabajo”.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Séptima Reimpresión. Quinto Sol. México. 1988. Pág. 20.

<sup>2</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Porrúa. México. 1983. Pág. 44.

De tal forma queda establecido que relaciones de trabajo y relaciones individuales de trabajo es lo mismo, se pueden mencionar indistintamente, aunque es preciso aclarar que los autores más conocidos en nuestra materia, la mayor de las veces hablan de relaciones de trabajo.

### **1.1.1- Concepto.**

La relación de trabajo, es un elemento fundamental e imprescindible del derecho del trabajo, elemento que debemos precisar con toda claridad, toda vez que es el punto de partida en las relaciones que surgen entre trabajadores y patrones. Para entender bien en que consisten dichas relaciones es indispensable una definición o concepto, aunque sabemos que no es nada fácil definir las, por la existencia de una infinidad de formas para constituir las; de ahí la dificultad para establecer un concepto preciso y adecuado.

La Enciclopedia Jurídica OMEBA señala que relación de trabajo: “Es la vinculación existente entre el trabajador y su empleador, sea éste persona real o jurídica, con exclusión de la existencia o no de un contrato de trabajo y vinculado a los elementos sociológicos rectores de la disciplina jurídica que regula la materia. Es una vinculación de carácter jurídico porque engendra derechos y obligaciones recíprocas, y de carácter personal, porque eleva a un primer plano el elemento humano como finalidad en sí, abandonando viejos conceptos de trabajo mercancía”.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA, T.XXIV. s.e. Driskill. Argentina. 1990. pág. 552.

Lo anterior más que definición parece una explicación de lo que son las relaciones de trabajo, pues explica entre quienes se da, qué los vincula y qué consecuencias genera, de tal forma no es muy adecuada para precisar de forma conceptual lo que son las relaciones de trabajo; además no hace referencia alguna a que, las relaciones de trabajo surgen de la prestación de un trabajo personal subordinado lo cual es de suma importancia ya que al darse la prestación de un trabajo es cuando interviene el derecho del trabajo aplicándose así la Ley Federal del Trabajo porque en esa prestación de trabajo personal subordinado hay una relación de trabajo en potencia; por eso no es la más adecuada o acertada para definir lo que son de manera general las relaciones de trabajo.

El maestro De la Cueva establece una definición que más que definición parece una descripción de lo que son las relaciones de trabajo como él mismo lo señala: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio 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".<sup>4</sup>

Podemos apreciar que dicha definición o descripción es muy amplia y bastante completa, aunque consideramos que adolece de ciertos

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimacuarta Edición. Porrúa. México. 1996. pág. 187.

elementos importantes los cuales es preciso señalar, así tenemos que le falta establecer que el trabajo debe ser personal además de subordinado; además de que no se menciona en la descripción de los estatutos que se aplicarán al trabajador, al contrato individual de trabajo y tampoco se menciona que dichos estatutos, también son aplicables al patrón, para que respete las normas que contiene y lo más importante, que no hace ninguna referencia al salario; retribución que debe percibir el trabajador por el servicio que preste en dicha relación de trabajo y el cual es elemental e imprescindible toda vez que es el motivo que mueve a todo trabajador a prestar su fuerza de trabajo o realizar cualquier labor.

Aún con las deficiencias que presenta dicha definición se puede entender de manera más o menos clara, qué son las relaciones de trabajo ya que abarca la mayor parte de sus elementos constitutivos, es por eso que estamos de acuerdo, aunque no totalmente, pero sí en parte con la definición que aporta el maestro Mario de la Cueva.

El artículo 20 párrafo primero de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Según Borrell Navarro “Esta definición tiene tres características o elementos esenciales y son los siguientes:

- 1- La prestación de un trabajo personal
- 2- Que se preste mediante el pago de un salario y

3- Que el trabajo personal que se preste sea subordinado. Este elemento o característica de subordinación, es sin duda, el más importante y consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que sea en relación con el trabajo contratado. Si no existe ese elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y medie el pago de un importe en efectivo como contra-prestación, por el servicio o trabajo prestado, no habrá relación laboral. Y como ejemplo de esto cita el caso de: Un abogado que ejerce libremente su profesión, a quien se le formula una consulta general por la cual se le paga un importe en efectivo previamente convenido; existe la prestación de un servicio personal y el pago del importe del mismo, pero no existe relación laboral regulada por la Ley Federal del Trabajo, en virtud, de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación".<sup>5</sup>

Consideramos que dicha definición no es muy completa ya que no determina que, el que presta el servicio es una persona física y que el que lo recibe que es el patrón puede ser persona física o moral, como son las empresas, que son las que más predominan; por lo tanto nos parece que es muy limitada y debe ampliarse para evitar posibles confusiones.

Además de lo establecido anteriormente, el artículo 20 en su párrafo segundo habla de lo que son los contratos individuales de trabajo y también nos dice en su párrafo tercero que tanto la prestación de un trabajo como el contrato celebrado producen los mismos efectos, además de que en

---

<sup>5</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994. Pág. 153.

el artículo 21 se señala que, se presume la existencia del contrato y la relación de trabajo entre el que preste un trabajo personal y el que lo recibe. Podemos decir sin lugar a dudas que dichas disposiciones benefician al trabajador ya que para aplicar el estatuto laboral es suficiente con que exista una relación de trabajo, es decir que una persona preste un trabajo personal subordinado a otra, se presume que ésta puede ser física o moral ya que la ley es omisa al respecto; mediante el pago de un salario, incluso aunque no se pague dicho salario, pues basta con la prestación del trabajo personal para presumir la existencia de la relación de trabajo y sobre todo del contrato de trabajo, cuya existencia se imputa al patrón quien está obligado a celebrar contrato por escrito donde consten las condiciones de trabajo, así lo señalan los artículos 24, 25 y 26 de la ley de trabajo.

En síntesis podemos afirmar que la relación de trabajo se da por medio de un contrato o por cualquier otra forma, la cual no importa, ya que lo que interesa es proteger al trabajador que preste un trabajo personal subordinado, pues el hecho de que preste dicho trabajo a otra persona implica necesariamente la existencia de una relación de trabajo y por lo tanto el nacimiento de ciertos derechos y obligaciones para ambas partes.

### **1.1.2- Nacimiento.**

Las relaciones de trabajo nacen entre el trabajador y el patrón, desde el momento mismo de la prestación del trabajo, es decir una relación de trabajo nace cuando el patrón ya sea persona física o moral utilice la

fuerza de trabajo de otra persona, llamada trabajador; haya o no celebración de contrato individual de trabajo y se haya fijado o no, un salario.

La relación de trabajo nace al darse la prestación de un trabajo personal subordinado, se haya o no determinado el pago del salario, como retribución por el servicio que se presta o se realiza bajo las órdenes y la dirección del patrón; de esta manera al nacer la relación de trabajo, también nacen derechos y obligaciones para ambas partes que surgen al momento de prestarse el trabajo; para el trabajador consiste en prestar un servicio bajo las órdenes, instrucciones y dirección del patrón, desempeñando dicho trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados en la forma, tiempo y lugar convenidos, con el derecho a percibir un salario como contraprestación; por otro lado el patrón tiene la obligación de cubrir dicho salario y tiene el derecho a exigir el cumplimiento del trabajo pactado.

Al respecto el maestro José Dávalos establece que: “Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aún cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral”.<sup>6</sup>

El jurista Baltasar Cavazos señala: “Podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a

---

<sup>6</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima Edición. Porrúa. México.1997. pág. 105.

prestar el servicio".<sup>7</sup>

Analizando lo que señalan ambos autores podemos decir que estamos, de acuerdo, pues tienen razón cuando afirman que el nacimiento de la relación de trabajo se da al prestarse el servicio o trabajo con la deficiencia de que no dicen que el trabajo debe ser personal subordinado lo cual es de una importancia trascendental y no se puede pasar por alto.

En síntesis podemos decir que es suficiente con que haya una prestación de trabajo personal subordinado, aunque no se haya determinado el monto del salario para que nazca la relación de trabajo y como consecuencia se aplique el estatuto laboral, o sea la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que se aplica automáticamente independientemente de que lo quieran o no las partes de la relación de trabajo.

### **1.1.3- Elementos.**

Los elementos de la relación de trabajo, son las partes que la integran según se desprende de lo que establece el artículo 20 primer párrafo de la legislación laboral positiva vigente siendo los siguientes:

- La prestación de un trabajo personal subordinado,
- Un trabajador y un patrón y
- El pago de un salario.

---

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994. Pág. 106.

El maestro De la Cueva menciona que: Los elementos de una relación de trabajo son los datos que la componen, sus partes integrantes, sin los cuales no puede existir según se desprende de lo establecido por el artículo 20 en el cual se hace referencia a cuatro aspectos:

- a) Dos personas, una de las cuales tiene el carácter de trabajador y la otra de patrono,
- b) Una prestación de trabajo,
- c) La característica que acompaña a la prestación de trabajo, a la que la ley ha dado el nombre de subordinación y
- d) El salario.

Y si no existe el primero de los elementos, esto es, la presencia de un trabajador y un patrón, y el segundo, o sea; la prestación de un trabajo, no puede darse la relación laboral, pues ésta consiste en la prestación de trabajo que realiza una persona para otra.<sup>8</sup>

Analizando la clasificación que de los elementos hace Mario de la Cueva diremos que es buena, pero no es sencilla, sencillez que es necesaria para que toda persona y en especial los trabajadores la entiendan, es por eso que estamos más de acuerdo como la señala el maestro Dávalos Morales que dice: “La relación de trabajo tiene dos clases de elementos:

**Elementos subjetivos:** trabajador y patrón.

**Elementos objetivos:** prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario”.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 199.

<sup>9</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 106.

Estamos de acuerdo con dicha clasificación, porque es más fácil de entender y manejar, ya que se desglosa en dos elementos uno subjetivo que se refiere a los sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo y otro objetivo que hace referencia al objeto que se trata de proteger y regular, que es la prestación de un trabajo personal subordinado y lo más importante garantizar la percepción de un salario.

Es necesario definir estos elementos esenciales de la relación de trabajo y para ello recurrimos a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y lo que establecen algunos autores de nuestra materia.

De tal forma tenemos que según el artículo 8 párrafo primero: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

El artículo 10 en su párrafo primero establece que: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Según el artículo 8 párrafo segundo: “...Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Sobre la prestación de trabajo personal J.Jesús Castorena dice: “Con esta expresión se significa el deber que tiene el trabajador de trabajar personalmente, es decir, de no poder sustituir ese trabajo con el de otra

persona o por algún procedimiento técnico”.<sup>10</sup>

Respecto a la subordinación que es, tal vez la característica o elemento de más trascendencia en la relación de trabajo, el maestro J. Jesús Castorena dice que: “Aunque la exposición de motivos es explícita por subordinación se entiende de manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual está obligado el primero, a la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Además de que la subordinación implica, la pérdida de la libertad y la pérdida de la iniciativa, pero derivadas ambas del orden jurídico de la empresa cuya resultante es la subordinación”.<sup>11</sup>

Podemos decir que la subordinación es indispensable toda vez que para que haya relación de trabajo, el trabajo que se realice debe prestarse subordinadamente; así la subordinación es un requisito sin el cual no se puede concebir la relación laboral y porque sirve para diferenciar a las relaciones de trabajo de otras prestaciones de servicios que no regula la legislación laboral, es pues un elemento que sirve para determinar si, se aplica o no, dicho estatuto laboral. El salario lo veremos más adelante.

Estos son los elementos de mayor trascendencia, además de ser suficientes y determinantes para precisar la existencia de la relación de trabajo, y aplicar así el ordenamiento laboral, evitando la explotación entre

---

<sup>10</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes México. 1984. Pág. 67.

<sup>11</sup> *Ibidem*. Págs. 67 y 68.

los hombres y las condiciones infrahumanas en dichas relaciones de trabajo.

#### **1.1.4- Clasificación.**

Según el artículo 35 parte primera de la Ley laboral, las relaciones de trabajo se clasifican por su duración en relaciones:

- a) Por Tiempo Indeterminado.
- b) Por Tiempo Determinado y
- c) Por Obra Determinada.

En la segunda parte dicho precepto establece que: “A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”.

De esto se desprende que la regla general es que las relaciones de trabajo serán por tiempo indeterminado por lo tanto las relaciones por obra y tiempo determinados constituyen la excepción.

La importancia de establecer la duración de las relaciones de trabajo que es, su clasificación, es para darle seguridad al trabajador de permanecer en su trabajo por un espacio de tiempo más o menos amplio, mientras él así lo desee, respetando así el principio de estabilidad y permanencia en el empleo, mientras quiera y lo necesite.

#### **1.1.4.1- Por Tiempo Indeterminado.**

La relación por tiempo indeterminado es la que no señala la fecha de su terminación, pues su duración es indefinida o también por presunción puede ser aquella en la que no se señala su duración por error de omisión. Así es la regla general establecida en el artículo 35 segunda parte la cual establece que: "...A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

Cuando la relación de trabajo es por tiempo indeterminado, se entiende que es por largo tiempo y su indeterminación es porque es esencial para el funcionamiento de la empresa, es un trabajo que no se puede dejar de prestar porque ocasionaría el paro de la producción en la empresa o producir consecuencias graves para el buen funcionamiento.

Si al contratarse se dice que es un trabajo o relación por tiempo determinado, pero se comprueba que dicho trabajo es un requisito sin el cual no funciona la empresa o que es indispensable para su funcionamiento o sea que no se puede prescindir de dicho trabajo, la relación se entenderá que es por tiempo indefinido y no por tiempo definido como se hizo creer al principio de la contratación.

La relación por tiempo indeterminado, puede darla por terminada unilateralmente el trabajador siempre y cuando no sea dentro del primer año de la prestación porque se incurriría en una responsabilidad civil, como lo señala el numeral 32; pero una vez pasado el año si el

trabajador no esta a gusto puede abandonar su empleo sin que tenga ninguna responsabilidad. Si el patrón separa al trabajador de su empleo sin justificación legal, tiene que reinstalarlo y si se niega, tendrá que indemnizarlo conforme a la ley.

La relación por tiempo indeterminado subsistirá mientras subsista la capacidad física y mental del trabajador para prestar su trabajo. Así de esta forma tenemos que si no ocurre ningún conflicto el trabajador tendrá asegurado su trabajo mientras él así lo quiera; que no es otra cosa que el derecho a la estabilidad, derecho que debe disfrutar todo trabajador.

#### **1.1.4.2- Por Tiempo Determinado.**

Las relaciones por tiempo determinado son aquellas que se celebran por un tiempo cierto y determinado. Esta forma de relaciones obedece, a la idea de que toda relación laboral debe estar predeterminada, para señalar tanto su inicio como su terminación, limitándose así su duración pero sólo como excepción en los casos señalados por la ley.

Para que el trabajo sea por tiempo determinado necesariamente debe expresarse cual es la causa de que sea por un cierto tiempo, sino, no es aceptable porque pretextando esto se ocultan verdaderas relaciones por tiempo indeterminado.

El artículo 37 establece que: "El señalamiento de un tiempo

determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

Si se celebra una relación de trabajo por tiempo determinado, pero la necesidad de los servicios resulta permanente, tal estipulación no surte efectos y nos encontramos frente a una auténtica relación por tiempo indeterminado; caso en que se aplicarán las disposiciones que se refieren a dichas relaciones por tiempo indeterminado.

Las relaciones por tiempo determinado se pueden prolongar así lo establece el artículo 39 cuando dice: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Si vencido el término subsiste la materia del trabajo que le dio origen, la relación se prorrogará por el tiempo que dure dicha circunstancia o sea hasta concluir el objeto materia de la relación o contrato de trabajo salvo la excepción a dicha regla que son los trabajos especiales en los cuales la materia objeto de la relación laboral subsiste.

#### **1.1.4.3- Por Obra Determinada.**

Las relaciones por obra determinada son aquellas que se

celebran para la realización de una obra cierta, específica y bien determinada. Este tipo de relaciones atiende a la temporalidad del objeto o materia de la relación de trabajo, además depende de la realización de una determinada obra, al contratarse se prevé que la contratación o prestación del trabajo será concluir cierta obra; así al concluir la obra concluye la relación de trabajo.

La relación de trabajo por obra determinada se entiende en razón de su propia naturaleza y no por capricho del patrón, es decir no basta para que se considere que una relación es por obra determinada porque así lo convengan el trabajador y el patrón, sino que es necesario que efectivamente el trabajo contratado consista en una obra determinada atendiendo a su naturaleza, así lo señala el artículo 36 que a la letra dice: “El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza”.

La conclusión de las relaciones por obra determinada, no es determinada por el patrón sino por la terminación de la obra y si el patrón quiere dar por terminada la relación y el trabajador estima que la obra no ha concluido, la relación subsistirá en tanto subsista la materia objeto de la relación, es decir hasta concluir totalmente la obra determinada.

## **1.2- Condiciones Generales de Trabajo.**

Las condiciones generales de trabajo revisten una importancia

trascendental en la vida de las relaciones de trabajo, y esto se debe a que son las bases primordiales que se toman en cuenta para la prestación de un trabajo, es decir son las reglas preestablecidas en caso de que surja una relación de trabajo o como dice Muñoz Ramón son: “Los derechos y deberes que integran el contenido de las relaciones individuales de trabajo”.<sup>12</sup>

Condiciones de trabajo no son sólo las que derivan de las leyes o normas legales, sino también las que surgen por común acuerdo entre las partes, las cuales se establecen en contratos siempre y cuando no sean inferiores a las establecidas en la ley, de lo que se desprende que deben ser superiores, es decir, condiciones que superan la ley y mejoran el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

Toda persona que preste su trabajo, sin duda alguna lo hace generalmente con el ánimo de obtener la mejor retribución posible y dicha finalidad se cumple obteniendo condiciones de trabajo superiores a las establecidas en la ley, manteniendo así un nivel de vida decoroso, conforme a la dignidad del hombre. Por eso la ley en su numeral 56 establece que: “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”.

---

<sup>12</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. T.II. ob.cit. Pág. 97.

Para entender más ampliamente que son las condiciones de trabajo es necesario conceptualizarlas y clasificarlas, así tenemos que el Diccionario Jurídico Mexicano señala: “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”.<sup>13</sup>

Si tomamos en cuenta que la Ley Federal del Trabajo no define las condiciones generales de trabajo sólo las contempla y regula, la definición anterior es aceptable ya que habla de las prestaciones que debe percibir el trabajador por su trabajo; además éste diccionario es el único que habla de condiciones generales de trabajo, pues en otros conceptos sólo se habla de condiciones de trabajo, sin mencionarse lo de generales.

El jurista Juan Soto Cerbón dice que: “Por condiciones de trabajo entendemos las circunstancias que caracterizan al trabajo organizado que se presta con motivo de la producción; estas circunstancias que se fundamentan en las aportaciones de la empresa, deben perseguir que el servicio del trabajador tenga todos los elementos de seguridad, de higiene, de eficiencia, de productividad y de influencia positiva para los aspectos humanos de dicho trabajador”.<sup>14</sup>

El maestro Mario de la Cueva señala que: “Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa

---

<sup>13</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991. Pág. 585.

<sup>14</sup> SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. Pág. 138.

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".<sup>15</sup>

Según lo anterior podemos decir que son concepciones muy parecidas, pues subrayan que son normas para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores, además de que establecen las prestaciones que se deben percibir por prestar el trabajo, de ahí la importancia y trascendencia de su establecimiento dentro de la relación de trabajo pues su existencia es indispensable para que la prestación de trabajos sea protegida y regulada.

Las condiciones de trabajo necesitan ser clasificadas para facilitar su conocimiento y aplicación, es por eso que retomamos la que hace el maestro Mario de la Cueva quien las clasifica atendiendo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen en las tres categorías siguientes:

**A) Condiciones de trabajo de naturaleza individual:** Son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; como la jornada de trabajo, el salario, participación de utilidades etc.

**B) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva:** Son las normas que protegen la salud y la vida de los trabajadores componentes de un conglomerado.

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob. cit. Pág. 266.

**C) Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social:** Son normas que consagran prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general como podría ser un centro de recreo o una biblioteca.<sup>16</sup>

Esta clasificación que hace Mario de la Cueva es muy práctica y acertada, y decimos que es acertada tomando en consideración que es retomada y aceptada por otros autores como el Dr. José Dávalos Morales.

Consideramos que por todo lo expuesto con anterioridad es fácil la comprensión de lo que son las condiciones de trabajo, así como el reconocimiento de su importancia.

Las condiciones de trabajo requieren una formalidad la cual consiste en que consten por escrito, escrito que debe tener un cierto contenido, esto de conformidad con lo que establece la ley de trabajo, así el numeral 24 dice: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

El artículo 25 establece en lo que a descanso se refiere en la fracción IX que: “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón”.

---

<sup>16</sup> Cfr. *Idem*.

La falta de dicho escrito se imputa al patrón, según señala el precepto 26 que dice: “La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

### **1.2.1- Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo constituye el motivo esencial, de la lucha incansable de la clase trabajadora y sus representantes, que unidos buscan incesantemente la manera de conseguir su reducción para obtener así un mayor descanso, sin que ello implique la disminución de sus percepciones; incluso hay reconocidos juristas que expresan la necesidad de limitar la jornada de trabajo como el maestro José Dávalos Morales quien manifiesta que: La necesidad de limitar la jornada de trabajo atiende a diversos aspectos y no solamente al supuesto capricho de los trabajadores en reducirla y dichos aspectos son los siguientes:

**-Médico.-** Desde este punto de vista una jornada de trabajo prolongada, disminuye la capacidad del trabajador, produce cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón.

**-Psicológico.-** Es evidente que la prolongación de la jornada acumula fatigas que pueden, a la postre, causar disturbios emocionales al trabajador,

con la consecuente disminución de la productividad.

**-Económico.-** Una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

**-Social.-** La jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que lo rodea.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si es una relación laboral en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada de trabajo debe ser menor de ocho horas. En cambio existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo.<sup>17</sup>

Es evidente que el hombre por su propia naturaleza siempre busca trabajar el menor tiempo posible y obtener el mayor beneficio y ello es la causa que lo mueve a luchar por una jornada menor de trabajo.

Respecto a su conceptualización la Enciclopedia Jurídica OMEBA señala que: "Jornada de trabajo es el espacio de tiempo que es necesario o se emplea para realizar un trabajo, sea o no subordinado".<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. ob. cit. Pág. 184.

<sup>18</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. VIII. ob. cit. Pág. 29.

Dicho concepto es vago y no es adecuado para definir lo que es la jornada de trabajo, toda vez que induce al error, pues si se habla de que jornada de trabajo es el tiempo necesario para realizar un trabajo, dicho trabajo puede necesitar de varias jornadas o de un número ilimitado de horas, caso en el que estaríamos ante una jornada de tiempo ilimitado, es decir que no esta específicamente determinado, cosa que va en contra de la duración máxima de la jornada de trabajo.

La legislación laboral en su artículo 58 establece: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Esta definición nos parece aceptable, ya que es concreta, clara y más o menos completa, pues define en pocas palabras lo que es jornada de trabajo, permitiendo con ello la fácil comprensión por parte del trabajador.

La Constitución por su parte sólo se limita a señalar en su artículo 123 apartado A fracción I que: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas". Aquí encontramos que se fija el máximo de duración de la jornada de trabajo lo que no necesariamente implica que se esté señalando un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo, por lo tanto una jornada puede ser de menos de ocho horas, sólo que los patrones cuando en la ley se fija un máximo de algo que les conviene se van hasta ese máximo, pero también cuando se fija un mínimo que les conviene; como puede ser el salario mínimo, también se van hasta ese salario mínimo, siempre buscan

el mayor beneficio posible adoptando los máximos o mínimos según convenga a sus intereses, de ahí *la necesidad de poner en la ley máximos más reducidos y mínimos más amplios.*

### 1.2.2- Salario.

Cuando hablamos de los elementos de la relación de trabajo establecimos que dentro de los elementos objetivos está el salario, que es una condición de trabajo y que ahora abordaremos más ampliamente. De este modo tenemos que la importancia de la retribución es trascendental, pues dicha retribución es el medio de subsistencia de todo ser humano, así pues el salario es una consecuencia o efecto de la prestación de un trabajo personal subordinado, ya que todo trabajo debe generar una retribución como compensación por el trabajo desempeñado. El maestro Dávalos Morales dice al respecto que: “El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”.<sup>19</sup>

En su Diccionario de Derecho Obrero Trueba Urbina dice que salario es el “Pago hecho al trabajador, generalmente en dinero, periódico de una parte de sus derechos obtenidos en la producción, restando por pagárseles otra parte en forma de participación en los beneficios de la empresa”.<sup>20</sup>

<sup>19</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 201.

<sup>20</sup> Diccionario de Derecho Obrero. TRUEBA URBINA, Alberto. Tercera Edición. Botas. México. 1975. Pág. 409.

Tal definición parece que está definiendo lo que es salario integral y no simplemente salario, pues si bien es cierto que las utilidades de la empresa de las que tiene derecho a participar el trabajador son parte integrante del salario, no deben incluirse en la simple definición de salario.

La legislación laboral señala en su precepto 82 que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

La anterior definición es clara, sencilla y sobre todo muy concreta, lo cual permite que sea fácil de entender por cualquier persona, por lo tanto consideramos que es la más adecuada para definir de manera clara lo que es salario sin entrar a problemas de las partes que forman o no parte de dicha retribución.

No interesa que denominación se le de al salario; como puede ser sueldo, jornal, honorarios etc., lo que realmente interesa es que dicho salario, es la principal obligación a cargo del patrón en beneficio del trabajador por el servicio o trabajo que se preste, como contraprestación aunque más que como prestación debe considerársele un *instrumento de justicia social entre el que presta un trabajo y el que lo recibe*.

El artículo 83 párrafo primero establece que: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

Las anteriores formas de fijar el monto del salario que debe

percibir el trabajador son las más comunes, es decir las que más se utilizan para determinar el pago que debe recibir el operario por los servicios que preste o el trabajo que realice; y esto es entendible ya que el trabajo que se realiza se puede cobrar según el tiempo dedicado a dicha labor o por la cantidad de trabajo realizado es decir según la obra que se realiza y el cual se conoce más bien como trabajo a destajo o por el número de productos que se venden o según la obra terminada que se desea realizar.

Respecto a la integración del salario para efectos de pago de sueldo o indemnización en el numeral 84 se establece que: “El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo”.

Es importante conocer las partes integrantes del salario ya que de esa forma se conoce el monto total del salario que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en las jornadas diarias de labor que son seis, más el séptimo día que es el descanso semanal el cual debe disfrutarse con goce de salario íntegro; o para conocer el monto de su indemnización en caso de que se requiera.

El artículo 85 párrafo primero establece que: “El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley...”.

De lo que se desprende que el salario que perciba el trabajador jamás debe ser inferior al mínimo ya que la ley establece un tope mínimo el cual se debe respetar, pagándosele así al trabajador por lo menos un salario mínimo; aunque sin duda alguna es mejor que se le pague un salario superior al mínimo el cual le permita cubrir sus necesidades esenciales.

El artículo 90 primer párrafo define al salario mínimo de la manera siguiente: “Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”.

La finalidad de dicho precepto es establecer lo que es salario mínimo, que es la retribución que por lo menos debe recibir todo trabajador; así de esa forma no se le puede pagar una cantidad menor de la señalada como el mínimo, logrando con ello proteger al trabajador para que perciba una remuneración más o menos justa por su trabajo.

Y en su párrafo segundo dispone que: “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”.

Sin duda alguna éste es uno de los graves problemas que enfrenta el trabajador mexicano ya que ante la crisis que sufre nuestro país la cual impide que dichos salarios puedan incrementarse de tal forma que permitan cubrir las necesidades esenciales diarias del trabajador y su familia y pueda así subsistir de una forma decorosa conforme a la dignidad

del hombre y no como hasta ahora lo ha hecho que es en condiciones infrahumanas.

Respecto al monto del salario J. Jesús Castorena<sup>21</sup> señala que: “El monto del salario, para algunos economistas es un fenómeno impuesto por una o más leyes económicas, dichas leyes explican el monto del salario y son las siguientes:

- a) El monto del salario esta determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia;
- b) El monto del salario se establece por el juego de la oferta y la demanda; a escasez de mano de obra, mayor salario, a abundancia de mano de obra, menor salario;
- c) El monto del salario se regula por la utilidad del trabajo por la posibilidad de pagarlo; una persona no toma a su servicio a otra, si el rendimiento de ésta no le produce lo bastante para pagar el monto del salario y obtener un beneficio;
- d) El monto del salario depende del régimen de la tierra; a medida que crece la renta de la tierra, disminuyen el monto del salario y del interés;
- e) El monto del salario se determina por la cuantía del fondo de salarios, o sea la suma que se destina en un momento dado para remunerar el trabajo”.

---

<sup>21</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. ob.cit. Págs. 124 y 125.

### 1.2.3- Tiempo o Trabajo Extraordinario.

El tiempo extraordinario significa una adición a la jornada de trabajo ordinaria; muchos autores lo analizan dentro del tema de la jornada de trabajo, nosotros lo analizamos independientemente.

La Constitución en su artículo 123 apartado A fracción XI establece al respecto que: “Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo 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”.

Al respecto podemos decir que es confusa tal disposición constitucional ya que al decir que el trabajo no debe exceder de tres veces consecutivas, se esta dando un margen más amplio del que establece la ley de trabajo, ya que no se debe exceder de nueve horas a la semana o lo que es lo mismo de tres veces en una semana.

La Ley Federal del trabajo en su precepto 66 dispone que: “Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

La ley prevé la posibilidad de que surja la inaplazable

necesidad de realizar una labor urgente, labor que es denominada tiempo extraordinario, es decir trabajo que excede la jornada ordinaria legal, el cual no deberá exceder de tres horas en un día, ni de nueve a la semana, estableciéndose así un límite a dicho trabajo extraordinario.

En el artículo 67 párrafo segundo establece que: “Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada”.

Dicho precepto establece en que forma deben ser remuneradas las horas de trabajo extraordinario que será con un salario doble del señalado para las ordinarias; esto porque se afecta el descanso del trabajador ya que se limita o reduce el tiempo de reposo entre una jornada y otra del cual debe gozar todo trabajador.

Y el artículo 68 segundo párrafo dispone que: “La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley”.

El precepto establece que para el caso de que llegare a prolongarse el trabajo extraordinario, deberá pagársele al operario dicho tiempo a razón de salario triple, esto independientemente de las sanciones que se puedan imponer al patrón por exceder el tiempo máximo que el trabajador está obligado a laborar.

Para finalizar podemos decir que el tiempo extraordinario es una prolongación o adición a la jornada ordinaria legal de trabajo por causas extraordinarias o excepcionales.

#### 1.2.4- Vacaciones.

Las vacaciones revisten una importancia trascendental y son insustituibles, pues son una forma de que el trabajador que presta su trabajo de manera continua o eventual en una empresa disfrute de un periodo prolongado de descanso para recuperar las fuerzas perdidas y sobre todo para que se relaje y se libere de la tensión y fatiga a que está sujeto durante la prestación del trabajo.

El maestro Dávalos nos dice al respecto que: “Las vacaciones persiguen el objeto, como los días de descanso semanal, que un período más o menos largo, el trabajador se olvide un poco de su trabajo, se libere de las tensiones a que está sujeto todos los días, recupere las energías perdidas; en fin, que pueda descansar sin la preocupación de tener que iniciar una nueva jornada de trabajo. Partiendo de la consideración de que el someterse a la disciplina que impone la prestación del servicio, va acumulando a través del tiempo fatigas que no pueden ser superadas con el simple descanso semanal, se concede el goce de las vacaciones, las cuales, además de su carácter paliativo, permite al trabajador intensificar su vida familiar y social, lo que hace que el trabajador recupere energías y sobre todo, deseos de cumplir en su trabajo”.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 196.

Bermúdez Cisneros dice que: "Las vacaciones son otra prolongación de la secuela de descansos para los trabajadores, secuela que se inicia por la reglamentación de la jornada de trabajo que continúa con los días de descanso semanales y que se prolonga hasta la etapa de vacaciones, con la misma justificación de la necesidad de descanso y distracción que deben de gozar los trabajadores".<sup>23</sup>

Las vacaciones son una prolongación necesaria que además beneficia al patrón porque al regresar el trabajador a su empleo, después de un buen descanso, lo hace sin duda alguna con mayor vigor y entusiasmo.

En cuanto a su conceptualización Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia dicen que: "Según la definición de la Oficina Internacional del Trabajo expresa que por vacaciones se entiende: Un número previamente determinado de jornadas consecutivas fuera de los días feriados, días de enfermedad o de convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el asalariado ciertas condiciones de servicios, interrumpe su trabajo continuando la de su remuneración habitual. Además dice que Aunque dicha definición no fue aceptada, en los textos internacionales reconocen dentro de la misma dos conceptos fundamentales que son: el descanso y la retribución".<sup>24</sup>

La Ley Federal del Trabajo no da un concepto de lo que son

<sup>23</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas México. 1978. Pág. 76.

<sup>24</sup> RAMOS, Eusebio. et. al. Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pac. México. s.a. Pág. 56.

las vacaciones, sólo establece en su artículo 76 que: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.

Dicho precepto no define a las vacaciones, más bien nos explica claramente el otorgamiento de ellas a cada trabajador tomando en cuenta el tiempo de prestación de servicios.

En el precepto 78 se establece que: “Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos”.

Al respecto Ramírez Fonseca dice que: “La duración de las vacaciones es equivalente al número de días hábiles o laborales que deban disfrutarse en forma continuada. Así, entonces, los días de descanso semanal u obligatorio que queden incluidos dentro del período de vacaciones son independientes o adicionales a los días correspondientes al período vacacional”.<sup>25</sup>

Según lo anterior queda establecido que el operario debe disfrutar de sus vacaciones en forma continua, es decir sin interrupciones por lo menos los primeros seis días ya que los subsecuentes puede

---

<sup>25</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1985. Pág. 58.

disfrutarlos salteados o separados uno de otro, divididos por jornadas de trabajo.

El artículo 81 primera parte dice: “Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios”.

A este respecto se han presentado un sinnúmero de problemas ya que el patrón no cumple tal disposición al no otorgar el goce y disfrute de sus vacaciones al trabajador, dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

Dávalos Morales a este respecto dice que: “Es necesario que se establezca en la ley una sanción para el patrón que no otorgue vacaciones a sus trabajadores, independientemente de la sanción administrativa a que pueda hacerse acreedor. Esa sanción debe beneficiar a los trabajadores, y podría consistir en el otorgamiento de un período de vacaciones con goce de salario doble correspondiente al período vacacional, etc. De esta manera tal vez se logre que los patrones no omitan el otorgamiento de vacaciones a sus trabajadores”.<sup>26</sup>

Estamos totalmente de acuerdo con lo que sostiene el maestro Dávalos, ya que lo que propone es una buena forma de evitar que se viole el derecho de los trabajadores a su descanso vacacional, así de esa forma el

---

<sup>26</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. ob.cit. Pág. 199.

patrón tendría que otorgar vacaciones pagadas al doble por no otorgar vacaciones al trabajador en el período señalado por la ley.

El numeral 79 dice: “Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados”.

El sentido del precepto anterior es que el trabajador disfrute efectivamente de sus vacaciones, es decir que por ningún motivo se le compense con una remuneración con tal de que labore, lo cual va en perjuicio de la salud física y mental del operario, ya que las vacaciones son necesarias para que se libere de la presión a que está sujeto por el trabajo.

Y el artículo 80 habla del derecho a una prima vacacional, así establece que: “Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones”.

El maestro José Dávalos dice al respecto que: “El objetivo del establecimiento de esta prestación es que el trabajador obtenga esta ayuda para disfrutar de dichas vacaciones, aún cuando en la realidad no se cumple el objetivo, pues la prima es ínfima e insuficiente. Lo cierto es que muchos trabajadores después de cada período vacacional se sienten más abrumados de deudas, que tratarán de cubrir acudiendo quién sabe a cuantas medidas de desesperación. La prima debe pagarse por todos los

días comprendidos en el período de vacaciones, inclusive los días de descanso semanal; apoya este criterio la razón de que el trabajador tenga un ingreso superior durante sus vacaciones”.<sup>27</sup>

Estamos de acuerdo con lo que dispone el numeral 80 y con lo que sostiene el maestro Dávalos, pues sin duda alguna la finalidad esencial de la fijación de dicha prima vacacional, es para que el trabajador cubra los gastos que se originan con el goce de sus vacaciones, ya que cuando se va a vacacionar realiza gastos extras que no alcanza a cubrir con el salario que percibe, por lo tanto con dicha prima cubre parte o el total de dichos gastos.

Por último el artículo 81 en su segunda parte establece que: “Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo”.

### 1.2.5- Descanso.

La voz descanso deriva “del latín quies; etis: quietud. Acción de descansar. Interrupción de un trabajo. Cesación de alguna actividad”.<sup>28</sup>

Su origen fue eminentemente religioso, aunque posteriormente fue adquiriendo importancia jurídica especial a través del derecho laboral.

---

<sup>27</sup> Ibidem. Pág. 198.

<sup>28</sup> Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. J.RUBINSTEIN, Santiago. s.e. Depalma. Argentina. 1983. Pág. 75.

El descanso, para nosotros es el tema de mayor importancia en el presente estudio toda vez que, es el objeto de estudio de dicha investigación, su importancia es ilimitada, pues es indispensable y necesario su disfrute para reponer energías y eliminar la fatiga después del desgaste que produce la jornada de trabajo; así la finalidad esencial del descanso es fisiológica además de social, examinemos esto:

**-En lo fisiológico.-** El cuerpo humano necesita de un descanso periódicamente para reponer las energías y eliminar la fatiga que produce el trabajo diario, pues el trabajo produce en el trabajador cansancio y fatiga, además de aminorar su capacidad para el trabajo, es decir disminuye la calidad y cantidad de su producción. Además “En todos los informes o estudios médicos como los realizados en el Congreso celebrado en París para promover el descanso semanal obligatorio, se hizo notar que si para reparar las pérdidas de carbono que sufre el organismo por el trabajo basta con la alimentación y el descanso nocturno, la reparación del oxígeno exige un reposo periódico prolongado y respirar aire puro y libre”.<sup>29</sup>

**-En lo social.-** Es necesario el descanso, pues el trabajador necesita atender a su familia, preservar su religión o para instruirse culturalmente. Así de este modo se permite que el trabajador conviva con su familia o familiares y amigos fomentándose el esparcimiento al poder acudir a campos deportivos, parques, jardines, museos, exposiciones etc., en éstos dos últimos casos se mejora el acervo y la cultura del trabajador. Además se ha comprobado que el descanso beneficia al patrón porque después de que el

---

<sup>29</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. VIII. ob.cit. Pág. 1859.

trabajador disfruta de un descanso prolongado regresa al trabajo con más ganas y con mayor energía, produciendo más y mejor; aumentando así en calidad y cantidad la producción de la empresa.

#### 1.2.5.1- Concepto.

En cuanto a su conceptualización el Diccionario Jurídico Mexicano dice que: “Descanso es el derecho de los trabajadores al disfrute del reposo necesario para su recuperación psíquico-física, para su integración y convivencia familiar, así como para la celebración de ciertos acontecimientos cívicos o tradicionales”.<sup>30</sup>

Dicha definición es completa, pues abarca a los principales descansos que son: el semanal, el vacacional y el obligatorio; además de señalar su finalidad esencial. Aunque podríamos agregar que además de necesario es el indispensable, y que debe disfrutarse real y efectivamente sin que pueda coartarse su disfrute.

Al respecto Armando Porras López dice: “Consideramos que el descanso semanal y las vacaciones persiguen una finalidad común; el desgaste físico e intelectual del trabajador aprovechado por el dueño de los medios de producción, requiere el descanso, el reposo para reparar las energías perdidas”.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, ob.cit. Pág. 1083.

<sup>31</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. s.e. Porrúa. México. 1978. Pág. 77.

El tratadista Porras López se refiere al descanso semanal y vacacional y no incluye al obligatorio aunque sí expresa la necesidad y trascendencia que reviste el otorgamiento de descanso.

#### **1.2.5.2- Tipos.**

Los tipos de descanso que se desprenden de la lectura de la ley son los siguientes:

**\* Descanso de media hora.-** Regulado en el artículo 63 que dice: “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

Su otorgamiento es por la necesidad que tiene el cuerpo humano de alimentarse, además de que no es posible que el trabajador labore las ocho horas de su jornada ordinaria de manera continua, o sea sin parar, pues su organismo no lo resistiría ya que se ocasionarían daños graves e irremediables a su salud.

**\* Descanso semanal.-** Regulado en la Constitución artículo 123 apartado A fracción IV que dice: “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”. Y el artículo 69 de la ley de trabajo establece lo mismo que la Constitución sólo que agrega; que será con goce de salario. Además en el artículo 71 en el párrafo primero dice: “En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo”.

Descanso del cual debe disfrutar el trabajador por ser necesario e indispensable para el cuerpo humano, reposo que se procurará se goce en día domingo, de no ser posible podrá disfrutarse cualquier otro día de la semana ya que lo que interesa es que realmente lo disfrute sin importar el día que lo haga.

En el párrafo segundo dispone que: “Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”. Además según la convención 14 de la O.I.T. aprobada por México, dicho descanso debe abarcar un periodo de 24 horas como mínimo.

El beneficio que establece dicho precepto es como una compensación para el trabajador por afectarse la convivencia familiar y social al no otorgársele su descanso en día domingo, ya que en dicho día es obligado a laborar ya sea porque su descanso semanal se le otorgue en otro día de la semana o porque siendo su reposo el día domingo lo trabaje.

**\* Descanso Obligatorio.-** Regulado en el artículo 74 y 75; en el artículo 74 se señalan los días de descanso obligatorio siendo estos: El 1 de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1 de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1 de Diciembre de cada seis años, 25 de Diciembre y el que determinen las leyes federales o locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Días señalados para la celebración de fiestas nacionales y

religiosas, en las cuales participa el trabajador con los demás miembros de la sociedad, razón por la cual descansa.

El artículo 75 establece que: “En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado”.

Según dicho precepto en los días festivos los trabajadores designados, están obligados a laborar percibiendo un salario triple.

**\* Descanso por vacaciones.-** Este tema lo analizamos ampliamente en el tema de las vacaciones.

**\* Además el descanso que se infiere de entre una jornada y otra,** siendo dicho descanso de 16 horas según lo señalan la mayoría de los autores de nuestra materia laboral.

Descanso que se desprende del análisis de los artículos 123 apartado A, fracción I y II de la Constitución y 59 de la ley laboral, como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que todo trabajo que se preste antes de haber transcurrido el intervalo de las dieciséis horas debe computarse como extraordinario.

Es necesario aclarar que la clasificación que acabamos de presentar es independiente de los descansos que se otorgan tratándose del trabajo de los menores de edad y las mujeres embarazadas en los cuales se otorgan descansos diferentes según la regulación que de ellos hace la ley.

### **1.2.5.3- Casos Excepcionales o Extraordinarios.**

Además de los descansos legales, es decir los regulados en la ley, también existen los descansos convencionales que son los obtenidos a través de la contratación colectiva, o sea en la celebración de contratos colectivos de trabajo y son conocidos como licencias o permisos, nosotros los denominamos descansos excepcionales o extraordinarios y son los siguientes:

- **Descanso por matrimonio.-** Es cuando el trabajador desea contraer nupcias, como puede ser el caso del trabajador que se casa por lo civil entre semana.
- **Descanso por nacimiento.-** Es cuando el trabajador, necesita descansar para atender el parto de su esposa o hasta de un familiar en ciertos casos.
- **Descanso por muerte o fallecimiento.-** Es cuando muere el cónyuge, hijos o padres del trabajador o algún otro familiar en ciertos casos.
- **Descanso por enfermedad.-** Es cuando se presenta la enfermedad grave de emergencia o no, de un hijo, cónyuge o padres del trabajador o de algún familiar en los casos que sea necesaria su presencia.

- **Descanso por cargos sindicales.**- Este se da ante la necesidad de tener que desempeñar un cargo dentro del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

- **Descanso por salir del país.**- Este se da ante la necesidad de que el trabajador tenga que salir fuera del país a atender una eventualidad como puede ser un problema personal, familiar etc.

- **Descanso por citas judiciales.**- Ante la necesidad de ocurrir ante autoridad judicial ya sea por necesidad o a requerimiento de la misma.

- **Descanso por deberes cívicos.**- Como es el tener que votar en elecciones populares o tener que realizar servicio de jurados electorales y censales etc.

- **Descanso por días conmemorativos.**- Son los obtenidos a través de la convención con el patrón, establecidos en los contratos colectivos de trabajo, pudiendo ser el 2 de Noviembre día de difuntos, jueves y viernes santos de la semana mayor, 12 de Diciembre día de la virgen de Guadalupe, 10 de Mayo día de las madres, 15 de Septiembre día del grito de independencia, cumpleaños del trabajador, día de fundación del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo etc.

#### **1.2.5.4- Necesidad del Descanso.**

La necesidad de descanso es latente, pues para todos es bien sabido que; al realizar cualquier tipo de actividad que implique el

desplazamiento de un esfuerzo humano considerable, el cuerpo humano requiere de un reposo suficiente y bastante que le permita reponer las energías perdidas. Además la realización de un trabajo somete al operario a una fuerte tensión, tensión que debe ser eliminada a través del descanso o reposo. Al respecto Baltasar Cavazos dice: “El descanso semanal se ha considerado como una necesidad inaplazable para que el trabajador pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo”.<sup>32</sup>

Baltasar Cavazos tiene toda la razón al afirmar que el descanso es una necesidad inaplazable, toda vez que el disfrute del descanso, no se puede prorrogar por un período superior al humanamente posible ya que después de un espacio largo de tiempo el trabajador agota sus energías, su destreza y capacidad para el trabajo; produciendo tal vez, pero en cantidad mínima y en calidad deficiente y provocándose en algunos casos accidentes de trabajo, que pueden evitarse proporcionando un descanso considerable y necesario para que el cuerpo humano recupere la energía perdida.

El descanso es necesario y benéfico para todo trabajador, así lo señala Briceño Ruíz cuando dice: “El descanso no sólo es bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el esfuerzo. El descanso aumenta la producción y predispone la mente para un mayor rendimiento”.<sup>33</sup>

Estamos de acuerdo en lo que sostiene Briceño Ruíz, pues

---

<sup>32</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. ob.cit. Pág. 136.

<sup>33</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. s.e. Harla. México. 1997. Págs. 196 y 197.

como ya señalamos el descanso es sumamente necesario, en cuanto que sea benéfico, por supuesto que lo es, pues el trabajador una vez que goza de un descanso recupera sus energías, se libera de la tensión y al regresar a su trabajo lo hace con mayor entusiasmo produciendo más y mejor y sin sufrir accidentes; pues al estar en pleno uso de facultades, es decir, no tenerlas disminuidas por el exceso de trabajo; el operario trabaja con mayor habilidad y destreza y con sus reflejos al cien por ciento, evitando así equivocaciones o errores que traen como consecuencia los accidentes de trabajo.

Queda establecido que el descanso es benéfico tanto para el trabajador como para el patrón, quien se beneficia al aumentar su producción y la calidad de la misma y sobre todo previene y evita la presencia de accidentes de trabajo, que afectan tanto su producción como su economía de manera grave.

La necesidad del descanso es evidente tanto para el bienestar físico y mental del trabajador como para el buen funcionamiento de la empresa.

El descanso es necesario en todo ser humano para permitir la convivencia con sus semejantes, pues el hombre como miembro integrante de la sociedad necesita atender y convivir con su familia sobre todo si es casado, pues la familia requiere de su dirección, apoyo y convivencia, además le permite disfrutar de actividades culturales para fomentar su cultura.

Para finalizar podemos decir que el descanso implica el no trabajar, así el trabajador obtiene un derecho necesario, derecho del que no se le puede privar, pues el patrón tiene la obligación de otorgar el descanso, respetando así el tiempo del que dispone el trabajador para reponer sus energías y convivir con sus familiares; así este derecho debe quedar libre de toda limitación por parte del patrón, ya que el descanso jamás debe ser sustituido y menos coartado, pues el trabajador debe disfrutarlo efectivamente, sin que pueda ser obligado a trabajar pues como lo señala la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 73 primera parte: “Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso”.

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos dice: “El trabajador no está obligado a trabajar en sus días de descanso: La prohibición es expresa y no valen contra ella las necesidades de las empresas, porque éstas tienen el deber jurídico y técnico de organizar su trabajo, distribuyéndolo adecuadamente o utilizando los trabajadores adicionales que requieran”.<sup>34</sup>

Estamos de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva, pues por ninguna causa, razón o motivo se debe obligar al trabajador a laborar en su día de descanso toda vez que es un derecho que tiene el trabajador y que debe ser respetado a como de lugar.

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. ob.cit. Págs. 287 y 288.

### 1.2.5.5- De la Obligatoriedad.

Tomando en cuenta que el objeto de nuestro estudio es la obligatoriedad del trabajo en día de descanso debemos precisar dicho término, así tenemos que para entender que es la obligatoriedad debemos analizar de dónde proviene y qué significa.

La Enciclopedia Jurídica OMEBA “denomina obligación al deber jurídico normativamente establecido, de realizar u omitir determinado acto y a cuyo incumplimiento por parte del obligado, es imputada como consecuencia, una sanción coactiva, es decir un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada”.<sup>35</sup>

Por lo tanto, obligatorio es aquello que se impone para ser cumplido eficazmente, así la persona obligada; en este caso el trabajador, debe realizar u observar lo establecido ya que está obligado a cumplir lo impuesto en un ordenamiento legal, por ser un deber jurídico normativo, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad.

La obligatoriedad en el presente estudio consiste en el cumplimiento o ejecución forzosa, es decir estar obligado a prestar el trabajo en día de descanso o determinar si tal obligatoriedad no existe o cuales son sus limitantes.

---

<sup>35</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.XX. ob.cit. Pág. 616.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### 2- ASPECTOS HISTÓRICOS.

#### 2.1- En el Mundo.

Se dice que el descanso tiene un origen religioso y esto se afirma cuando la religión habla de que dios creó el universo en seis días y el séptimo día lo tomó para descansar y recuperar su energía, así pues en el orden religioso se procuró el descanso en día domingo para ir a misa y escuchar el evangelio, así lo señala Briceño Ruíz cuando dice: “La religión habla de la creación del universo en seis días y del descanso que Dios tomó el séptimo para recuperar sus energías”.<sup>36</sup>

##### 2.1.1- El Descanso por Primera vez en el Mundo.

Guillermo Cabanellas dice en su Diccionario de Derecho Usual que: “Quizás el primer precepto del poder civil que reconoce el descanso dominical corresponde al emperador Constantino, en el año de 321, que prohibió en domingo toda clase de trabajo, con excepción de las faenas agrícolas”.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. ob.cit. Pág. 196.

<sup>37</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. CABANELLAS, Guillermo. Vigésima Primera Edición. Heliasta. Argentina. 1989. Pág. 173.

Es aquí donde encontramos por primera vez en todo el mundo, regulado el descanso según se desprende de lo dicho por el jurista Guillermo Cabanellas.

### 2.1.2- En Los Siglos XVI, XVII y XVIII.

Encontramos también el descanso a fines del siglo XVI en Argentina “En las ordenanzas de Felipe II, dictadas en 1593, que establecía la prohibición del trabajo en domingo; disposición que fue recogida por las Ordenanzas Hernandarias de 1603, que prohibía también el trabajo los sábados por la tarde, a fin de que el indio pudiera recibir la instrucción necesaria en la misa del domingo inmediata”.<sup>38</sup>

En España “El fuero juzgo, hizo extensiva la prohibición de la iglesia de trabajar en domingo, disposiciones que fueron recogidas en real provisión de 18 de Septiembre de 1781”.<sup>39</sup>

### 2.1.3- En el Siglo XIX.

Encontramos primeramente que en Francia en 1814 se dictó una ley que establecía: “Los trabajos ordinarios serán interrumpidos los días domingos y días feriados reconocidos por la ley. Pero el advenimiento

<sup>38</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 458.

<sup>39</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. T.XVIII. Segunda Parte. s.e. Espasa-Calpe. España. 1968. Pág. 1859.

de la revolución francesa originó el desvío de la recordada disposición, que fue derogada por la ley de 12 de Julio de 1880".<sup>40</sup>

En España "El 29 de Marzo de 1890 surgió el protocolo, en el cual se prohibía el trabajo los domingos en los establecimientos industriales y mercantiles a los menores de 18 años y se presumía la excepción del descanso del domingo en todos los contratos de trabajo, siempre que no hubiera pacto expreso en contrario. Además también el 7 de Abril de 1891, presentó el Presidente del Consejo de Ministros al senado un proyecto de la ley de descanso dominical pero no se aprobó".<sup>41</sup>

Nuevamente "El 2 de Noviembre de 1892 en Francia se obliga al otorgamiento del reposo hebdomadario a los niños menores de 18 años y a las mujeres, cualquiera que fuera su edad".<sup>42</sup>

#### 2.1.4- En el Siglo XX.

Nuevamente "En Marzo de 1900 en España encontramos en la ley de ese año el origen legal del descanso que consagraba la absoluta prohibición del trabajo en domingo de mujeres y menores; prohibición que por ley de 3 de Marzo de 1904. Se hace extensiva a quienes se desempeñan por cuenta ajena o por cuenta propia, pero con publicidad en

<sup>40</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 458.

<sup>41</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. T.XVIII. Segunda Parte. ob.cit. Pág. 1860.

<sup>42</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 458.

industria, comercio, oficinas, trabajos rurales y establecimientos públicos; exceptuándose:

- a) Servicio doméstico;
- b) Espectáculos públicos;
- c) Profesionales, intelectuales, artísticos y auxiliares inmediatos;
- d) Ganadería y guardería rural;
- e) Círculos, billares y lugares de recreo;
- f) Cooperativas obreras de consumo;
- g) Talleres de escuelas de artes e industrias. Por tratarse de trabajos no susceptibles de interrupciones por razones de índole técnica; de tal forma se hace obligatorio el descanso dominical”.<sup>43</sup>

En Alemania “El 3 de Abril de 1901 se reguló también el descanso en día domingo”.<sup>44</sup>

Después al igual que en España, en Argentina también se reguló el descanso en domingo a través de: “La ley 4661, votada por la cámara de diputados en la sesión del 30 de Septiembre de 1904, tratada recién en el senado el 29 de Agosto de 1905; siendo devuelta con modificaciones a la cámara de origen, que la considera y sanciona en definitiva en la sesión del 31 de Agosto de 1905, siendo promulgada por el Poder Ejecutivo el 6 de Septiembre de 1905”.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Idem.

<sup>44</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. T.XVIII. Segunda Parte. ob.cit. Pág. 1859.

<sup>45</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 458.

También “En el año de 1905 Bélgica tiene establecido el descanso semanal obligatorio, hasta lo ha hecho extensivo al servicio de comunicaciones”.<sup>46</sup>

La Enciclopedia jurídica OMEBA nos relata lo siguiente: En el año de 1905 exactamente el 27 de Abril de 1905 Colombia regula el descanso semanal o dominical hebdomadario. Al igual que Argentina el 31 de Agosto de 1905.

En Francia se reglamenta el descanso semanal o dominical por la ley dictada el 13 de Julio de 1906.

En 1907 el 7 de Julio en Italia la ley estableció la obligatoriedad de acordar un período de reposo no inferior a 24 horas consecutivas por cada semana a todo el personal de establecimientos comerciales e industriales que no pertenecieran a la familia del empresario.<sup>47</sup>

El maestro Guillermo Cabanellas señala que: “El artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles, firmado el 28 de Junio de 1919, preceptúa, en su inciso 5, entre los principios aprobados para mejorar las condiciones del trabajador, la adopción de un descanso semanal mínimo de 24 horas que deberá comprender, siempre que sea posible, el domingo. Para darle vigencia a esa aspiración laboral, la conferencia de la O.I.T., reunida en

---

<sup>46</sup> Enciclopedia Universal Ilustrada. T.XVIII. Segunda Parte. ob.cit. Pág. 1859.

<sup>47</sup> Cfr. Enciclopedia Jurídica OMEBA. T. VIII. ob.cit. Págs. 457 y 458.

Ginebra en 1921 aprobó el convenio 14 cuyo artículo 2 se expresa así “Todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial público o privado, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, mientras sea posible, a todo el personal de cada establecimiento. En cuanto sea posible, coincidirá con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región”.<sup>48</sup>

Dicho convenio fue aprobado por México en 1938, aprobación publicada en el Diario Oficial de la Federación del miércoles 11 de Marzo de 1938.

Guillermo Cabanellas dice en su Diccionario de Derecho Usual que: “La Rusia Soviética implantó en sus primeros tiempos un día de descanso por cada cinco de trabajo, actitud imitada por el Uruguay en 1920. Ambos ensayos fueron efimeros, por el enorme quebranto que significa para la producción nacional y para la competencia entre los países. Así Rusia desde el Código de Trabajo de 1922, volvió al sistema de un sólo día de descanso por cada seis de trabajo...”.<sup>49</sup>

“En Argentina surgió la ley 9104 por la que se reguló el descanso; pero éste descanso obligatorio del día domingo fue ampliado por la ley 11.640 promulgada en 1932. A los días sábados después de las 13

---

<sup>48</sup> Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. CABANELLAS, Guillermo. ob.cit. Pág. 175.

<sup>49</sup> Ibidem. Pág. 174.

horas por lo que el régimen obliga a un descanso continuado desde las trece horas del día sábado a las 24 del día domingo o sea 35 horas. Posteriormente la ley 9105 y sus ulteriores modificaciones, incluyó en el régimen legal que estamos considerando diversas festividades cívicas y religiosas, siendo estas leyes reglamentadas por el decreto 16.117 del 16 de Enero de 1933”.<sup>50</sup>

También el maestro Néstor de Buen dice que en España “Probablemente el documento más expresivo de esa tendencia sea el fuero de trabajo promulgado por decreto de 9 de Marzo de 1938 y declarado ley fundamental de la nación por la de 26 de Julio de 1947. Este documento establece, en primer lugar, el derecho y el deber de trabajar, señalando que la satisfacción del derecho que los Españoles tienen al trabajo, es misión primordial del Estado. Se determina la necesidad de fijar límites a la jornada de trabajo, de descansar dominicalmente; lo que se califica de condición sagrada; y de observar las festividades religiosas, las civiles y las ceremonias que las jerarquías nacionales del movimiento ordenen”.<sup>51</sup>

“En Francia en 1948 se dictó la reglamentación pertinente para los asalariados del campo en lo que se refiere a su descanso dominical o semanal”.<sup>52</sup>

En Italia, también en el año de 1948 según el maestro Néstor de

---

<sup>50</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 459.

<sup>51</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 216.

<sup>52</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA. T.VIII. ob.cit. Pág. 458.

Buen “El día primero de 1948 entra en vigor La Constitución de la República Italiana, de la que puede destacarse los artículos 35 al 38 que en lo conducente dicen en el punto 6 lo siguiente:

Punto 6) Descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, de carácter irrenunciable”.<sup>53</sup>

El tratadista Juan D. Pozzo dice que: “En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 aprobados por la O.N.U., destaca el punto 3 que dice lo siguiente:

3) El derecho al descanso y a disfrutar de su tiempo libre”.<sup>54</sup>

La Constitución de la Unión de Republicas Socialistas soviéticas U.R.S.S., de 1977 también regula el descanso según lo dice el maestro Néstor de Buen Lozano cuando afirma que: “Los fundamentos del derecho laboral soviético, entresacados de los diversos capítulos de la Constitución de 1957 y específicamente del artículo 41 y destaca en el inciso siguiente:

b) Derecho al descanso, a cuyo efecto se establece la semana laboral no superior a 41 horas para los obreros y empleados y la jornada laboral reducida para una serie de profesiones y trabajo, la reducción del trabajo nocturno, las vacaciones anuales pagadas y los días de descanso semanal”.<sup>55</sup>

<sup>53</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 239.

<sup>54</sup> POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. “Parte General”. T.I. s.e. Ediar. Argentina. 1961. Pág. 40.

<sup>55</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Págs. 207 y 208.

Es necesario hacer notar con toda claridad que a todo lo largo de la historia en el mundo, respecto del descanso, no encontramos nada que haga referencia a la obligatoriedad de trabajar en día de descanso ya sea semanal u obligatorio.

Encontramos que se habla en varios países del surgimiento y existencia del descanso, elemento que fue adquiriendo a través del tiempo una enorme relevancia e importancia, consagrándose como un derecho indispensable y necesario en favor del trabajador, así se fue regulando el derecho a su goce o disfrute, de esta forma a través de una lucha incesante el trabajador a logrado el otorgamiento de descanso que le permite recuperar las energías que gasta en el desempeño o ejercicio de su trabajo.

Así de tal forma tenemos que en todos los países se reconoce al descanso como un derecho de todo trabajador; derecho reconocido y otorgado en los ordenamientos respectivos de cada país, sólo que en dichos ordenamientos legales no encontramos referencia alguna respecto a si había o no obligación del trabajador de prestar sus servicios en dicho descanso o si el patrón podía obligar al trabajador a laborar en dicho día de descanso.

## **2.2- En México.**

En toda la historia de México, se han dado innumerables formas de relaciones laborales y como consecuencia de ello se han entablado entre las personas llamadas unas patronos y las otras trabajadores, relaciones de trabajo que han generado sin duda alguna derechos y obligaciones.

Cuando se prestaba un trabajo en tiempos remotos se supone que se establecían las condiciones y la que más nos interesa es la que se refiere al período de descanso o reposo semanal de que debía de disfrutar todo trabajador, así encontramos que en el período precolonial ya se prestaban trabajos a jornal; aunque no se sabe a ciencia cierta cuales eran las condiciones de ese jornal como sería, las horas que comprendía, el salario y sobre todo el tiempo de reposo así lo señala Lucio Mendieta y Nuñez, cuando dice: "No tenemos noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial. Nada sabemos respecto de las horas de trabajo y de salarios, nada respecto de las relaciones contractuales entre los obreros y sus patrones, no obstante que, a pesar de la institución de la esclavitud, debió ser frecuente el contrato de trabajo con los artesanos y obreros libres...".<sup>56</sup>

De lo que podemos inferir sin lugar a dudas que en la época precolonial y podría ser que aún mucho antes ya existiera la prestación del trabajo y las condiciones de su prestación y dentro de estas últimas lo que era el descanso, aunque esto lo inferimos ya que no lo podemos demostrar, pues no hay legislaciones o documentos de ese entonces que demuestren plenamente el disfrute del descanso y otras condiciones de trabajo, pero por lo menos podemos presumir la existencia de relaciones de trabajo por la prestación de trabajos o jornales que debieron tener ciertas condiciones benéficas para el jornalero, pues no es posible que el trabajo se prestara sin determinar la jornada, salario y descansos, necesariamente tuvo que

---

<sup>56</sup> MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Sexta Edición. Porrúa. México. 1992. Págs. 129,130 y 131.

haberse determinado, aunque no haya sido por escrito, sino sólo verbalmente; razón por la cual no hay documentos que demuestren plenamente dichas condiciones.

### **2.2.1- En la Nueva España Siglo XVI.**

Como ya señalamos anteriormente no hay documentos suficientes que demuestren la existencia del goce del descanso, aunque a continuación señalaremos los pocos ordenamientos que regulaban el descanso, sin embargo es necesario aclarar que dichos ordenamientos no fueron respetados y menos aplicados; sólo existieron como constancias de las buenas intenciones de algunos hombres que quisieron regular la prestación del trabajo en lo que nos ocupa que es el descanso.

En la época colonial es decir entre la conquista Española y la Independencia, época en que se conoce a México como Reino de la Nueva España o simplemente como Nueva España; se crearon las Leyes de Indias que es el ordenamiento escrito más antiguo que establece derechos en favor de los jornaleros mexicanos, principalmente en lo que a descanso se refiere, así dicho ordenamiento legislativo de indias contemplaba el derecho al disfrute del descanso semanal, el cual nunca fue respetado según lo señalan diversos autores como Dávalos Morales.

Al respecto el maestro Néstor de Buen señala que: En la obra que acabamos de mencionar o sea las Leyes de Indias, el entonces

Procurador General de la República, Licenciado Genaro V. Vázquez, a manera de resumen de lo más importante de la legislación de Indias, subraya las disposiciones fundamentales, y la que nos interesa es la del inciso C que a la letra dice: Los descansos semanales, originalmente establecidos por motivos religiosos. Recuerda Vázquez, a propósito de ello, que el emperador Carlos V dictó el 21 de Septiembre de 1541, una ley que figura como ley XVII en el título I, de la recopilación de Indias ordenando que indios, negros y mulatos no trabajen los domingos y días de guardar. Además en el inciso D, también dice que: El pago del séptimo día, cuyos antecedentes los encuentra Vázquez en la Real Cédula que: Les den y paguen a los indios por cada semana, desde el martes por la mañana hasta el lunes en la tarde, de lo que se sigue, lo que así se ha acostumbrado, en dinero y no en cacao, ropa, bastimento ni otro género de cosa que no valga, aunque digan que los mismos indios lo quieren y no han de trabajar en domingo, ni otra fiesta de guardar, ni porque la haya habido en la semana se les ha de descontar cosa alguna de la dicha paga, ni detenerlos más tiempo del referido, por ninguna vía.<sup>57</sup>

De esto se infiere como lo señala acertadamente el maestro Néstor de Buen que debía pagarse el séptimo día al jornalero.

Respecto de estas Leyes de Indias el maestro Mario de la Cueva nos dice que: "En las Leyes de Indias España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reina Isabel la Católica,

---

<sup>57</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 295.

estuvieron destinados a proteger al indio de América, al de los antiguos Imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos”.<sup>58</sup>

El maestro Dávalos Morales dice al respecto que: “Las Leyes de Indias son, posiblemente los ordenamientos más importantes de los Reyes Católicos, para ayudar a los indios pero a fin de cuentas privó la idea de que esas Leyes debían obedecerse, pero no cumplirse. Si bien es cierto que esas leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también lo es que eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador”.<sup>59</sup>

Le damos la razón al maestro Dávalos Morales cuando afirma que privó la idea de que dichas leyes debían obedecerse pero no cumplirse, así pues dichas leyes jamás tuvieron vigencia, ni fueron respetadas por lo que quedaron en la historia como un precedente sólo de la buena intención de los Reyes Católicos por regular el trabajo de los indígenas.

Néstor de Buen Lozano dice que: En el Bando sobre la Libertad, Tratamientos y Jornales de los Indios en las Haciendas, por mandato de la Real Audiencia el 23 de Marzo de 1785 en lo conducente dice: ...y cuando los remitan de correos a largas distancias les pagarán lo justo, les concederán días suficientes para el descanso y se los apuntarán

---

<sup>58</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 38.

<sup>59</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 53.

como si hubiesen trabajado. Además dice que el propio Genaro V. Vázquez al señalar las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias, precisa que fueron las siguientes: Unas veces fue la falta de sanción; otras veces la confabulación de las autoridades y los encomenderos y los capitalistas de todo género, para la violación de la ley; otras veces la ignorancia misma de la ley; otras veces por defecto de la ley misma; que no había considerado bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía, en fin la contradicción de unas leyes con las otras.<sup>60</sup>

### **2.2.2- En la Legislación de Maximiliano de Habsburgo 1865.**

El maestro Mario de la Cueva nos dice que: El emperador Maximiliano elaboró un estatuto de carácter eminentemente social y protector de la clase trabajadora, tratando de eliminar la explotación del hombre por el mismo hombre y protegiendo para ello, tanto a campesinos como a obreros o jornaleros expidiendo así la ley llamada Ley del Trabajo del Imperio, del 1 de Noviembre de 1865, que estableció el descanso hebdomadario o semanal, además de otras normas protectoras y consignatorias de los derechos de los jornaleros como son:

Libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol

---

<sup>60</sup> fr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit . Págs. 296 y 297.

con dos horas intermedias de reposo, pago del salario, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitarán 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.<sup>61</sup>

El maestro Dávalos Morales dice al respecto que: “Como es bien sabido, ante el efímero Imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias”.<sup>62</sup>

Según lo que señala el maestro Dávalos Morales dicha ley de trabajo expedida por Maximiliano jamás tuvo vigencia y aplicación, sólo es un documento histórico escrito, donde constan los buenos deseos del Emperador por proteger a todo jornalero, de tal forma nunca fueron respetados, ni aplicados realmente por los patrones de ese entonces.

De que nos sirve que a partir de 1865 hayamos tenido una Ley de trabajo si dicha ley no fue respetada y menos aplicada, es por eso que dicha ley fue obsoleta y con ninguna validez; otra hubiera sido la situación de los jornaleros de ese entonces si dicha ley de Maximiliano hubiese sido respetada y cumplida.

---

<sup>61</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob.cit . Pág. 41.

<sup>62</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit . Pág. 58.

### 2.2.3- En el Plan del Partido Liberal 1906.

En San Luis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, el Partido Liberal Mexicano cuyo Presidente era el incansable Ricardo Flores Magón quien publicó el manifiesto y programa del Partido Liberal el 1 de Julio de 1906, el cual se afirma que, es el antecedente o fundamento del artículo 123 constitucional vigente; dicho manifiesto en su apartado titulado capital y trabajo en el punto número 33 dispone: “Hacer obligatorio el descanso dominical”.<sup>63</sup>

Sin duda alguna lo establecido por el Plan del Partido Liberal es lo que sirve de base para que posteriormente en el constituyente de 1917 se de vida al artículo 123 constitucional que nos rige aún en la actualidad, es pues dicho plan muy completo ya que además de señalar la necesidad de establecer el descanso dominical o semanal obligatoriamente; señalaron otros muchos derechos primordiales de todo trabajador como fue la jornada máxima de ocho horas, fijación de salarios mínimos, pago del salario en efectivo etc., etc.

### 2.2.4- En Diversas Leyes Estatales.

Según nos relata el maestro Mario de la Cueva: En el Estado de Aguascalientes el 8 de Agosto de 1914 se decretó e impuso el descanso

---

<sup>63</sup> SILVA HERZOG, Jesus. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Segunda Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1980. Págs. 89 y 116.

semanal entre otras disposiciones laborales; así es el primer estado donde se impone el descanso.

Posteriormente En el Estado de Jalisco el 2 de Septiembre de 1914 se dictó la ley de Manuel M. Diéguez que consigna en el artículo 1 el descanso dominical para todo trabajo, público o privado. Y en los artículos 2, 3 y 4 se señalaron las excepciones, las más importantes eran los servicios públicos, alimentos, boticas, baños, peluquerías, espectáculos, periódicos y los trabajos de necesidad en las fábricas y en el campo. En el mismo artículo 1 se estableció el descanso obligatorio en los días 5 de Febrero, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 22 de Febrero, 18 de Julio, 28 de Enero, 2 de Noviembre y 18 de Diciembre.

También en ese mismo año de 1914 en el Estado de Veracruz el 4 de Octubre, por decreto del coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, impuso el descanso semanal en todo el Estado, en el artículo 3 impuso el descanso obligatorio en los días de fiesta nacional.

Y nuevamente en el mismo Estado de Veracruz El 19 de Octubre del mismo año, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la república; en ella se crearon disposiciones de carácter eminentemente laboral, como fue la imposición del descanso semanal.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. ob.cit. Págs. 45, 98 y 101.

En el Estado de Yucatán el 11 de Diciembre de 1915 Salvador Alvarado expidió las leyes llamadas las cinco hermanas: La Ley Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo. Sin duda alguna esta Ley de Trabajo reconoció y estableció algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional.

La Ley del Trabajo de Alvarado reglamento instituciones colectivas, trabajo de mujeres y menores, higiene y seguridad en los centros de trabajo, derecho individual del trabajo donde estableció el descanso semanal etc., etc.

Tales legislaciones estatales fueron bases importantísimas para el otorgamiento y reglamentación del descanso semanal y obligatorio, ya que sin duda alguna fueron elementos que sirvieron de apoyo para inspirar al constituyente que posteriormente establecería el derecho al descanso como un derecho constitucional y sobre todo la más importante es la del Estado de Aguascalientes que fue la primera disposición jurídica laboral respecto del descanso.

#### **2.2.5- En el Proyecto de 1916 y en el Artículo 123 Constitucional de 1917.**

Según nos relata el maestro Néstor de Buen: El 26 de Diciembre de 1916 se presentó el proyecto del artículo 5 de la Constitución, donde se establecía como obligatorio el descanso

hebdomadario, al ser sometido a discusión dicho dictamen se inició el debate que abarco las sesiones de los días 26, 27 y 28 de Diciembre del año de 1916.

EL diputado por Yucatán Héctor Victoria pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, comprendiendo lo siguiente: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación, de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.

El Diputado Froylán C. Manjarrez pidió que se dictará, no un sólo artículo, sino todo un capítulo; todo un título de la carta magna, que hiciera más explícita la situación de los trabajadores de esa forma Héctor Victoria establecía el contenido y Manjarrez sugería la forma concibiéndose de esta forma nuestro artículo 123 constitucional.

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución que se estaba gestando, a la materia laboral y elaboró un proyecto, así el mismo Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos, formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. De esta forma en la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de Enero de 1917 se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5 como el del artículo 123 los cuales se aprobaron por unanimidad de 163

votos de los diputados presentes, quedando así integrado el que tiempo después sería el artículo 123 constitucional, lo cual sería de gran relevancia para nuestro país.<sup>65</sup>

Había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una Constitución las cuales quedaron plasmadas en el título sexto denominado Del trabajo y de la previsión social, de la Constitución de 5 de Febrero de 1917.

Quedo así aprobado el texto del artículo 123 quedando consagrado el descanso semanal en la fracción IV como sigue: “Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos”., fracción que no ha sufrido modificaciones, rigiéndonos hasta la fecha el mismo texto creado por el constituyente de 1917.

Dicho precepto constitucional era omiso en lo que se refiere al pago de salario de ese día, omisión que no ha sido subsanada aún en nuestros días, ya que sigue igual.

#### **2.2.6- En la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

En la primera Ley Federal del Trabajo dictada en México el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28

---

<sup>65</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit . Págs. 343 a 348.

de Agosto del mismo año, donde se consagró el descanso semanal en su título segundo capítulo III denominado “De las horas de trabajo y de los descansos legales”, en su precepto 78 que a la letra disponía: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos. Los Gobernadores de los Estados, de los territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reglamentarán este artículo, procurando que el día de descanso semanal sea el domingo. En aquellas industrias en las que la aplicación de esta ley corresponda a las autoridades Federales, la reglamentación se hará por el Ejecutivo de la Unión”.<sup>66</sup>

De lo que se desprende que aún cuando se establecía el descanso semanal igual que en el artículo 123 de la Constitución de 1917, no se hacía referencia alguna al pago de salario por ese día; además se establecía que los Gobernadores de Estado y Jefe del Departamento del Distrito Federal, reglamentaran dicho artículo procurando que dicho descanso semanal se otorgara en día domingo.

En el artículo 80 disponía que: “Serán días de descanso obligatorio el 1 de Mayo, 16 de Septiembre y 25 de Diciembre”. De tal forma dicho artículo sólo consignaba tres días de descanso por días feriados.

Posteriormente en el año de 1936 se adicionó dicho artículo 78 de la ley de 1931 imponiéndose el pago de salario en ese día de descanso; ya que en dicho precepto no se mencionaba nada respecto del pago de

---

<sup>66</sup> Diario Oficial de la Federación de 28 de Agosto de 1931. T. XCIX . Núm. 42. Págs. 15 y 16.

dicho salario, así lo señala el maestro Néstor de Buen cuando dice que: “Por ley de 30 de Diciembre de 1936, se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal”.<sup>67</sup>

Nos resulta necesario remarcar la trascendencia de dicha adición a la ley de 1931, pues sin duda alguna le dio un cambio total al derecho laboral en beneficio de los trabajadores, ya que antes en los demás ordenamientos no se hacía mención alguna respecto del salario en día de descanso semanal, es pues dicha adición un logro invaluable toda vez que logra establecer que el día de descanso semanal se disfrutara con goce de salario íntegro.

#### **2.2.7- En la Ley Federal del Trabajo de 1970.**

En la ley de 1970 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de Abril de 1970 y que entró en vigor el 1 de Mayo del mismo año; en el título primero capítulo III en el artículo 69 estableció que: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Es en ésta ley de 1970 donde además de regularse el derecho al descanso semanal también se reguló el pago de salario en ese día de reposo semanal lo cual fue de una enorme trascendencia e importancia para la esfera de derechos en favor de los trabajadores.

---

<sup>67</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. ob.cit. Pág. 370.

Además de que se habló por primera vez respecto de la obligatoriedad del trabajo en día de descanso así tenemos que en el artículo 74 se disponía que: “Son días de descanso obligatorio: el 1 de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, 1 de Mayo, 16 de Septiembre, 20 de Noviembre, 1 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de Diciembre y el que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”. Texto que aún sigue vigente.

De esta forma aumentaron a 8 días los descansos obligatorios o feriados, fomentándose así además del derecho al descanso la celebración de fiestas nacionales con el fin de que el trabajador festeje y se divierta y así se libere de la tensión a que está sujeto por el trabajo diario.

Es necesario aclarar que no fue sino hasta ésta Ley Federal del Trabajo de 1970 cuando se habló de la obligatoriedad de trabajar en día de descanso, pues a lo largo de toda la historia de México no encontramos en ningún ordenamiento legal de los creados tanto en la capital como en los Estados; nada que haga referencia a la obligatoriedad del trabajo en día de descanso, es decir no había norma alguna que estableciera si había obligación o no de trabajar en día de descanso, incluso ni se contemplaba tal situación que era el trabajo en día de descanso, fue así como hasta la ley de 1970 el legislador habló por primera vez del trabajo en día de descanso, estableciendo los casos en que había obligatoriedad de trabajar en día de descanso en sus dos aspectos, tanto semanal como obligatorio. Así pues fue valiosa la labor legislativa del legislador de 70 al regular el descanso y

sobre todo la obligatoriedad de trabajarse, aunque no se haya logrado expresar claramente los casos en que procede la obligatoriedad del trabajo en día de descanso tanto semanal como obligatorio de ahí que prosigamos la lucha, para lograr que se aclare la ley, evitándose así violaciones a los derechos de los trabajadores.

En lo que se refiere a la reforma de 1980, podemos decir que dicha reforma no afectó en mayor medida en lo que a descanso se refiere, ya que dicha reforma fue eminentemente procesal, así pues tal reforma, reformó lo que a procedimiento se refiere, sin afectar en ningún sentido el elemento de nuestro estudio que es el descanso en cuanto a la obligatoriedad de trabajar en dicho día de descanso e incluso de poderse obligar por la fuerza al trabajador a laborar dicho día de descanso.

## CAPÍTULO TERCERO

### 3- MARCO JURÍDICO.

La regulación jurídica del día de descanso, es imprescindible y necesaria, por lo tanto su estudio no se debe dejar a un lado, por el contrario debe estimularse su análisis y estudio que permita mejorar las disposiciones que determinan las condiciones del descanso, ya que dicho reposo es indispensable para todo el cuerpo humano que despliega un esfuerzo considerable, esfuerzo que hace necesario el reposo, que permita continuar la ejecución de una actividad laboral.

El marco jurídico es invaluable, pues se compone del conjunto de normas y disposiciones legales que van a regular de manera general un aspecto de interés, en éste caso el descanso semanal; obteniendo con ello el control y debido cumplimiento de las normas dispositivas del descanso humanamente necesario para todo ser humano trabajador.

La necesidad de regular las relaciones de trabajo, las condiciones de trabajo y todo lo que a trabajo se refiera incluyendo dentro de esto al descanso por supuesto, es latente toda vez que para que una actividad humana sea llevada a cabo justamente en igualdad de derechos y deberes para las partes, es necesario que surjan conjuntos de normas y disposiciones reguladoras de dichas disposiciones a las cuales se les denomina leyes o códigos, cuya existencia es indispensable para que de esa

forma se respeten y hagan valer los derechos y obligaciones de las partes que intervengan respectivamente, facilitándose así la prestación del trabajo con justicia.

Debemos analizar profundamente la regulación que del descanso hacen los ordenamientos legales más importantes en materia laboral, como es la Constitución Política Mexicana a través de su artículo 123, la Ley Federal del Trabajo, los Contratos Colectivos de Trabajo etc., y establecer así claramente en que forma regula al descanso cada uno de éstos ordenamientos.

### **3.1- Regulación General del Descanso en el Artículo 123 Constitucional Vigente.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula todo lo que a trabajo se refiere en el título sexto denominado Del Trabajo y de la Previsión Social en su artículo 123 apartado A y en especial en la fracción IV que habla del tema que nos ocupa y que es el descanso, así tenemos que a la letra dice:

“Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos”.

Dicho precepto constitucional hace referencia única y exclusivamente al descanso semanal, lo cual nos parece muy limitado ya

que la Constitución como ley fundamental y suprema, consideramos debería regular además el descanso obligatorio y hasta el vacacional, reposos que también son importantes dentro de la esfera de derechos en favor del trabajador, así pues nuestra carta magna es omisa en tal aspecto, motivo por el cual consideramos que dicha omisión debe ser subsanada, incluyéndose en tal disposición la regulación de dichos descansos a que tiene derecho el trabajador, derechos que sí contempla la ley reglamentaria del señalado artículo 123 constitucional, pues si los regula dicha ley secundaria con mayor razón debe regularlos la carta magna, ya que son derechos sociales importantes para el trabajador, son garantías sociales que deben estipularse claramente a nivel constitucional.

Tal precepto constitucional no hace referencia alguna al descanso obligatorio el cual también es objeto de nuestro estudio, de tal forma dicho precepto sólo habla del descanso semanal, reposo que tiene derecho a disfrutar todo trabajador, el cual será de un día cuando menos; después de haber laborado todos los días de la semana, dicho descanso tiene la finalidad esencial de que el trabajador recupere las energías perdidas o gastadas en el desempeño diario de su trabajo a lo largo de los seis días continuos, así que el séptimo día puede ser domingo, aunque no necesariamente; pues puede designarse cualquier otro día de la semana para el descanso semanal, es para que el operario se desligue de su trabajo con el objeto de que recupere sus energías y se libere de la tensión a que esta sujeto en ejercicio o con motivo de su trabajo.

Además de servir dicho descanso para que el trabajador se

relaje a través de la convivencia familiar, y demás miembros de la sociedad, pudiendo acudir a parques, deportivos, museos, zoológicos etc., factores que estimulan las relaciones entre los hombres en pro de la convivencia humana, fomentándose además el acervo cultural del trabajador cuando se le permite descansar para asistir a exposiciones, museos, teatros etc.

Tampoco se refiere al descanso vacacional que también es un reposo necesario e indispensable para la naturaleza física y mental del cuerpo humano trabajador; descanso que consideramos también debe ser reconocido a nivel constitucional, es decir que sea regulado expresamente por la Constitución Política Mexicana en su numeral 123 apartado A.

Lo más importante de lo establecido por dicho precepto es que lo que establece la Constitución, es el mínimo de derechos establecidos en favor del trabajador, pues dichos derechos se pueden mejorar por lo que dispone la Ley Federal del Trabajo o por lo que se establezca en los contratos colectivos e individuales de trabajo y demás disposiciones en favor de los trabajadores. Y esto se expresa claramente cuando el precepto señala que el trabajador disfrutará después de seis días de trabajo de un día de descanso *por lo menos* lo que retoma una gran importancia ya que de esta forma la Constitución deja abierta la posibilidad de que puedan otorgarse más horas o incluso días de descanso al trabajador y no simplemente limitarse a otorgar un día como lo consigna dicho precepto constitucional; de tal forma ya es decisión de los trabajadores y sus representantes o líderes pelear o no porque se les concedan más días de

descanso de los que contemplan las leyes laborales; beneficios que sin duda alguna conservan al trabajador en un mejor estado de salud.

Hay que destacar además que dicho precepto constitucional adolece de otro elemento esencial y que es, el que se refiere al pago de salario en ese día de descanso, el cual no se determina en dicha fracción IV, de esta forma se deja a la ley reglamentaria dicho aspecto que reviste una importancia trascendental toda vez que son los medios económicos que debe obtener el trabajador en ese día de descanso para poder alimentarse tanto él como su familia logrando así subsistir, pues sin duda alguna al prestar su trabajo cualquier trabajador lo hace con la finalidad inmediata de obtener un salario, el cual le permita cubrir el gasto diario y así poder llevar una vida más o menos decorosa, es decir lograr cubrir las necesidades esenciales de él y su familia.

Es indudable que el ser humano busca desempeñar un trabajo por la necesidad que tiene de conseguir los medios necesarios e indispensables que le permitan cubrir sus necesidades alimentarias y pueda así subsistir.

Nosotros consideramos necesario por todo eso adicionar dicha fracción IV del artículo 123 constitucional agregando que dicho día de descanso será con goce de salario íntegro, esto con el fin de que si la Ley Federal del Trabajo llegara a ser reformada el trabajador no pierda el derecho a su descanso y menos a que dicho descanso lo disfrute con goce de salario íntegro, de ahí que consideremos que sea importante anexarlo a

la carta magna como un derecho fundamental de todo trabajador, pues ya que la Constitución es ley suprema debe contemplarlo.

De tal forma se elevaría a rango constitucional el disfrute del descanso semanal con goce de salario íntegro, garantizándose así con dicho salario la obtención de los medios económicos que permitan al trabajador y a su familia adquirir los satisfactores necesarios para cubrir sus necesidades alimentarias.

La razón de que en el día de descanso se pague al operario su salario íntegro es con el objetivo principal de que aquél trabajador que obtiene su descanso, subsista aunque no trabaje, además de que dicho derecho lo obtiene por haber laborado los demás días de la semana.

Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, haciendo comentario de la fracción IV del artículo 123 de la Constitución mencionan que: “La fracción IV fija que por cada seis días de labor, el obrero tiene derecho a disfrutar uno de descanso. No sólo la jornada debe comprender como máximo una tercera parte de las horas totales de un día, sino después de un determinado periodo de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de su tiempo libremente. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades culturales, deportivas, familiares etc.”<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Mexicano: ésta es tu constitución. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Primera Reimpresión. Porrúa. México. 1996. Págs. 369 y 370.

Según se desprende del análisis que se hace al comentario de Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, el día se divide en tres partes iguales siendo así de ocho horas cada una de dichas partes y una de esas partes o sea ocho horas son el máximo de tiempo que debe destinarse al trabajo ordinario y cualquier excedente debe entenderse como trabajo extra, el cual será remunerado de manera especial, así de esta forma según dicho comentario se puede afirmar que las dos terceras partes de tiempo restantes se computan como descanso independientemente del otorgamiento del descanso semanal consistente en una jornada de ocho horas que equivale a un día de descanso pudiendo ser cualquier día de la semana y no necesariamente el domingo.

La división que del día hacen estos autores es muy clara y fácil de entender sobre todo para el trabajador; consideramos que tal división y explicación de que parte de horas del día se pueden o se esta obligado a trabajar y cuales se deben utilizar para el descanso es clara y muy fácil de comprender por cualquier trabajador.

Es importante lo que señalan ambos comentaristas, respecto de las razones del establecimiento del derecho al descanso semanal, las cuales son como lo señalan acertadamente evitar la fatiga excesiva, así como el cansancio permitiendo con ello el reposo, además de que el trabajador pueda dedicarse a otras actividades sociales con su familia fomentando así la cultura y el deporte.

Para finalizar es preciso señalar la trascendencia que tiene el

establecimiento de las garantías sociales en beneficio de los trabajadores en la carta magna en su artículo 123 pues como ya hemos establecido anteriormente en la parte final del punto 2.2.5 de nuestro capítulo segundo; dicho precepto fue el primero en el mundo en consagrar las garantías sociales a nivel constitucional lo cual es motivo de orgullo para nuestro país, ya que fue el primero en regularlo además de que sirvió de inspiración para que en otros países se establecieran los derechos sociales de los trabajadores, mejorándose de tal forma las condiciones de vida de los trabajadores de todo el mundo.

### **3.2- Regulación Jurídica del Descanso en la Ley Federal del Trabajo Vigente.**

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado A denominada Ley Federal del Trabajo en su título tercero denominado Condiciones de Trabajo, en su Capítulo III que tiene por título Días de Descanso; como su nombre lo indica regula el descanso como derecho en su doble aspectos semanal y obligatorio principalmente, así como la obligatoriedad que hay de trabajar o no en dicho día de descanso ya sea semanal u obligatorio.

En este orden de ideas tenemos que en el artículo 69 se dispone que: "Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro".

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

Dicha disposición reviste una gran trascendencia e importancia pues primero por un lado vuelve a establecer lo mismo que la Constitución Política Mexicana en el artículo 123 fracción IV y que es el derecho a un descanso de un día cuando menos por cada seis de trabajo, derecho del cual debe disfrutar todo trabajador que preste su fuerza de trabajo; tal derecho se otorga ya que el descanso o reposo es necesario e imprescindible para el cuerpo humano de todo trabajador, ya que después de laborar el operario seis días continuos su organismo presenta un evidente agotamiento y desgaste de sus energías, por lo cual necesita de reposo, reposo que le permite liberarse de la tensión a que está sujeto en ejercicio o con motivo de su trabajo, además de recuperarse física y mentalmente manteniéndose así en optimas condiciones para seguir prestando su trabajo, es por eso que la Ley Federal del Trabajo concede y otorga el disfrute de un día de descanso por cada seis de trabajo.

Y en segundo lugar y que es lo que tiene más importancia es que se refiere al pago de salario del día de descanso, de tal forma dispone que dicho día de reposo se otorgará con goce de salario íntegro, sin duda alguna esto es el resultado de la lucha incesante e incansable de los trabajadores y sus líderes que a fin de cuentas lograron que se otorgara el pago de salario de dicho día de descanso, lo cual tiene gran importancia ya que todo trabajador que descansa, es decir que no trabaja un día necesita subsistir, es por eso que al concedérsele el reposo de un día después de haber laborado seis días ordinarios debe también pagársele su salario íntegro, esto con la finalidad de que pueda cubrir las necesidades alimentarias de ese día de reposo y pueda así subsistir.

Consideramos que el logro de la obtención del pago de salario del día de descanso es enorme dada la importancia que tiene el sustento del trabajador y su familia en el día de descanso ya sea semanal u obligatorio, pues todo hombre necesita alimentarse para poder subsistir y si el trabajador el día que descansa o sea el día que no trabaja, no recibe sueldo con qué va a alimentarse y subsistir; de ahí la importancia insustituible de que el día de descanso, el trabajador perciba su salario íntegro, con la finalidad esencial de que pueda subsistir tanto él como su familia aún cuando no trabaje.

La percepción del salario es primordial, aunque es preciso hacer notar que tal remuneración que percibe el trabajador en sus días ordinarios de trabajo que es el mismo que percibe el día de descanso ya sea semanal u obligatorio no alcanza para cubrir las necesidades esenciales diarias del trabajador y su familia, lo que origina que el trabajador busque otro empleo extra, que le permita cubrir totalmente el gasto diario, cosa que va en perjuicio de su salud y su necesidad de descanso pues él mismo por su necesidad limita su descanso e impide la recuperación de sus energías gastadas en el desempeño del trabajo, es por eso que consideramos necesario incrementar los salarios para evitar estas situaciones que ponen en riesgo tanto la salud como la vida del trabajador.

Consideramos además, que el día de descanso el trabajador debería obtener además de su salario ordinario por ese día de descanso una ayuda, que podría consistir en vales o boletos para centros de diversión, juegos mecánicos, circos o cines pues todos sabemos que el día que

descansa el trabajador, él y su familia acuden a estos centros de diversión y entretenimiento lo que implica gastos extras que la mayor de las veces no puede cubrir, o por lo menos que los trabajadores que gocen de este beneficio sean los que perciben el salario mínimo.

La otra característica que diferencia a lo que establece el artículo 69 de la legislación laboral respecto de lo que dispone la fracción IV del artículo 123 constitucional, la cual no tiene mayor trascendencia es, que la Constitución habla del operario y la ley de trabajo habla de trabajador que es lo mismo, ya que se usa indistintamente en la práctica diaria.

El artículo 70 dispone que: “En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal”.

Dicho precepto se refiere a que en toda labor o trabajo continuo, en los que no sea posible parar la producción, se fijara el día en que los trabajadores disfrutarán de su descanso semanal; con el fin de que no todos descansen el mismo día lográndose así que no se detenga la producción, pues unos trabajadores descansarán un día y otros otro día, así no se dejarán días de trabajar, manteniéndose la empresa en actividad todos los días del año sin parar.

El numeral 71 establece que: “En los reglamentos de esta ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

Dicha disposición establece en el párrafo primero que se procurará que el descanso semanal sea en día domingo, pero en caso de no ser posible podrá otorgarse cualquier otro día de la semana, pues lo que interesa realmente es que dicho descanso se otorgue y goce efectivamente sin importar el día de la semana que se disfrute; así pues, no necesariamente el día de descanso semanal será el domingo ya que puede descansar entre semana, pues lo importante es que repose sin que importe en gran medida el día que lo haga, claro que es preferible que dicho descanso lo obtenga en día domingo ya que es el día que generalmente todo trabajador descansa, los hijos no van a la escuela y los centros de diversión están abiertos al público para que haga uso de ellos permitiéndose con ello la convivencia familiar y social así como el esparcimiento y la cultura.

En su párrafo segundo se establece el beneficio adicional a que tiene derecho el trabajador que preste sus servicios en día domingo, es decir cuando su descanso semanal se le otorgue en otro día de la semana y no el domingo, beneficio que también se goza en caso de que el descanso semanal sea el día domingo y se trabaje; dicho beneficio consiste en una prima adicional, mejor conocida como prima dominical de un veinticinco por ciento más; por lo menos, calculado sobre el salario de un día ordinario de trabajo, dicha prima adicional es como una bonificación o remuneración para compensar al trabajador que labora en día domingo ya sea porque su

descanso semanal se le otorgue en otro día de la semana o porque siendo su descanso semanal el día domingo lo trabaje ya que al trabajar, pierde la oportunidad de poder convivir con su familia y sobre todo se le coarta su derecho a divertirse.

Respecto al monto de dicha prima adicional o dominical, cabe aclarar que la ley establece claramente que *por lo menos* será del 25 por ciento, o sea que puede ser mayor pues lo que establece dicho precepto es un tope mínimo, no uno máximo; de tal forma el patrón puede otorgar una prima superior, lo cual es muy raro que ocurra pues el patrono siempre busca pagar al trabajador lo menos posible para que así él pueda obtener una mayor ganancia o rendimiento.

En cuanto a la obligatoriedad de trabajar en día de descanso en su doble aspecto semanal y obligatorio, nuestra legislación laboral los regula de la manera siguiente:

En cuanto al día de descanso semanal en el artículo 73 se hace referencia a dicha obligatoriedad de laborar, así a la letra dispone que:

“Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado”.

Consideramos que tal disposición tiene una importancia

invaluable toda vez que establece claramente en su primera parte que el operario no esta obligado a laborar en su día de descanso y esto es entendible ya que sin duda alguna el cuerpo humano trabajador requiere de un reposo semanal, descanso del cual debe disfrutar efectivamente, sin que por ningún motivo se le quebrante, toda vez que dicho reposo es necesario e indispensable para que el trabajador se recupere física y mentalmente del desgaste que sufre en el ejercicio diario de su trabajo y además pueda convivir con su entorno social y principalmente con su familia, porque si se coarta su derecho a reposar se afecta su salud; por lo tanto no debe quebrantarse dicha disposición de no trabajar en día de descanso, es decir no se debe hacer trabajar al operario en su día de reposo semanal, ni debe coaccionársele de ninguna forma y por ningún medio para hacerlo laborar.

Tomando en cuenta además, que según lo dispuesto por el artículo 5 de la Constitución Política Mexicana, al trabajador no se le puede obligar a laborar porque se estaría yendo en contra de lo que dispone dicho precepto constitucional, el cual señala que a nadie se puede obligar a prestar un trabajo en contra de su voluntad, así a la letra dispone en su párrafo tercero que:

“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123”.

En cuanto a lo dispuesto en la segunda parte del numeral 73

consideramos que al sancionar el quebrantamiento de dicha disposición se está permitiendo que el patrón pueda obligar al trabajador a laborar en dicho día de descanso semanal o que el propio trabajador se obligue por sí mismo ya que ante su necesidad económica prefiere laborar percibiendo un salario triple o sea, el que obtiene por su descanso y un sueldo doble por el servicio prestado en dicho día de reposo, limitando de esta forma el propio trabajador su descanso.

Por lo tanto consideramos que dicho precepto debe modificarse de tal forma que se garantice el disfrute real y efectivo del descanso semanal, sin que se pueda obligar al trabajador por ningún medio a laborar dicho día de reposo, ya que al obligarlo a trabajar se afecta su derecho al descanso y sobre todo su salud.

Ahora por otro lado, en lo que respecta a la regulación del día de descanso obligatorio la legislación laboral dispone en su numeral 74 cuales son los días de descanso obligatorio, así a la letra dispone: "Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 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 1 de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de Diciembre;

IX. El que determinen las leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

Dicho precepto enuncia y enumera los días señalados como de descanso obligatorio, por la celebración de acontecimientos trascendentales o fiestas nacionales; descansos concedidos en favor del trabajador para que pueda unirse al festejo y a la convivencia social, así pues la finalidad esencial del otorgamiento del día de descanso obligatorio es la celebración de las festividades nacionales y no precisamente el reposo del trabajador, pues éste último se logra aunque no plenamente, pero por lo menos en lo indispensable; con el descanso semanal, siempre y cuando lo disfrute efectivamente; de ahí que el día de descanso obligatorio no sea tan obligatorio, derivando así en la obligación de trabajar el operario en caso de ser necesario por la índole del trabajo.

El artículo 75 por su parte dispone que: “En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patronos determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá al Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje”.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio un salario doble por el servicio prestado”.

Dicho precepto señala en su párrafo primero que los trabajadores y el patrón determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios en ese día de descanso obligatorio y en su párrafo segundo establece claramente la obligación que tiene el operario designado de trabajar, sin que pueda negarse; señalando además la remuneración que percibirá por dicha obligación de trabajar en día festivo, la cual consiste en un salario doble por el trabajo que se preste, independientemente del sueldo por el descanso.

De esta forma queda claro que en el descanso obligatorio no hay una necesidad indispensable de reposo como la hay en el descanso semanal, así no es necesario que se disfrute efectivamente del descanso obligatorio de ahí la facultad de poder obligar coactivamente a trabajar al operario es decir aún en contra de su voluntad, esto con base en que el descanso obligatorio no tiene la misma trascendencia que el descanso semanal el cual si debe disfrutarse efectivamente para recuperar las fuerzas perdidas.

Consideramos que dicho precepto cuando establece que el trabajador estará obligado a laborar en su día de descanso obligatorio, cuando haya sido designado entre el número de trabajadores que deban laborar dicho día de reposo, además debería establecer que esto será siempre y cuando se trate de una labor continua en la que no sea posible parar la producción.

Queda claramente establecido lo que dispone la Ley Federal

del Trabajo en lo que respecta al día de descanso como derecho, es decir su disfrute, así como lo que se refiere a la obligatoriedad de laborar en dicho día de descanso en sus dos aspectos que son el semanal y el obligatorio deslindados claramente uno de otro.

### **3.3- Regulación del Descanso en los Contratos Individuales de Trabajo.**

Como ya vimos en el capítulo primero, ante la existencia o surgimiento de una relación de trabajo o sea la prestación de un trabajo personal subordinado, se presume la existencia del contrato individual de trabajo o generalmente llamado sólo contrato de trabajo, así lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 21 que a la letra dice:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Consideramos que dicho precepto reviste una enorme importancia, ya que establece que al existir la prestación de un trabajo personal subordinado, se presume la existencia de una relación de trabajo y sobre todo la existencia de un contrato de trabajo, contrato que va a regular la prestación del trabajo ya que en el establecerán las condiciones sobre las cuales se realizara la prestación del trabajo entre el trabajador y el patrón.

La importancia de dicho precepto es determinante para la defensa del trabajador que presta un trabajo personal subordinado, pues

generalmente los patrones niegan la existencia de la relación de trabajo argumentando que no hay contrato de trabajo celebrado, pero tal aseveración no tiene validez pues basta con que exista la prestación de trabajo personal subordinado para que se presuma que hay una relación de trabajo y sobre todo lo que tiene mayor importancia es que se presume la existencia de un contrato de trabajo, existencia que es imputable al patrón.

En el artículo 20 en su párrafo segundo da el concepto de lo que es el contrato de trabajo, así a la letra dice:

“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”.

Podemos observar que dicho precepto es más o menos completo aunque consideramos que debería agregarse que es aquél donde constan las condiciones sobre la prestación del trabajo, ya que sólo se habla del pago del salario pero hay que tomar en cuenta que hay otras condiciones de trabajo que deben ser determinadas sobre todo si consignan derechos superiores a los que otorga la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

El precepto 24 señala que: “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

En el numeral 26 se dispone que: “La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara al patrón la falta de esa formalidad”.

Según lo dispuesto por los dos preceptos anteriores se entiende claramente que la falta de escrito, es decir la falta de contrato de trabajo se imputa al patrón, además es necesario hacer notar que el precepto 26 tiene una gran importancia ya que es complementario de los artículos 21, 24 y 25 que se refieren a la presunción de existencia y existencia por escrito del contrato individual de trabajo en el cual deben constar las condiciones sobre la prestación del trabajo, y su importancia es porque complementa a los citados artículos al establecer que la falta de dicho escrito, o sea del contrato de trabajo; se imputara al patrón ya que es su obligación llevar a cabo la celebración de dicho contrato.

El artículo 25 señala las condiciones de trabajo que debe contener el contrato así a la letra dice: “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 para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- IV. El lugar o los 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 los 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 el patrón”.

Tal disposición tiene gran relevancia toda vez que establece los lineamientos generales y requisitos que debe cubrir el escrito donde consten las condiciones sobre la prestación del trabajo, escrito que se conoce como contrato individual de trabajo y la parte que más nos interesa, de dicha disposición es la de la fracción IX, que es donde se hace referencia a las condiciones de trabajo como son los días de descanso ya que en el contrato de trabajo que debe elaborar el patrón, constarán todas las condiciones sobre la prestación del trabajo y la que a nosotros más nos interesa en el presente estudio es la que haga referencia a los descansos, semanal y obligatorio.

Clement Beltrán al respecto en su formato de contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado en la cláusula novena dice:

“Por cada.....días de trabajo, tendrá el trabajador un descanso, semanal de....., con pago de salario íntegro, conviniéndose en

que dicho descanso lo disfrutará el.....de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo a saber: el 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y el 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal”.<sup>69</sup>

Tal formato que elabora Climent Beltrán contempla en una sola cláusula que es la novena a los dos tipos de descanso objeto de nuestro estudio, así tenemos que primero habla del goce de un día de descanso semanal con pago de salario íntegro y después se refiere también al descanso obligatorio el cual se encuentra establecido en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, reposo que también deberá disfrutarlo con goce de salario íntegro.

Y en el contrato individual de trabajo por obra determinada y el de por tiempo determinado en las cláusulas décima y octava respectivamente el mismo autor señala que deben decir lo siguiente:

“Por cada.....días de trabajo, el trabajador tendrá un descanso semanal de....., con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutará el.....de cada semana. También disfrutará de los días de descanso obligatorio con pago de salario íntegro, señalándose en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, que caigan

---

<sup>69</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Decimasexta Edición. Esfinge. México. 1997 Pág. 15.

dentro de la temporalidad de estos contratos”.<sup>70</sup>

Los formatos señalados por dicho autor son de gran utilidad, ya que a través de ellos se puede apreciar como deben ser elaborados más o menos los contratos individuales de trabajo, además es necesario señalar que en el último formato se menciona algo que puede evitar posibles confusiones y es que, el trabajador disfrutará de los días de descanso obligatorio que caigan dentro de la temporalidad de los contratos por tiempo y obra determinados.

Para finalizar diremos que el descanso debe ser regulado claramente en todo contrato individual de trabajo celebrado entre trabajador y patrón, y en caso de que no existiera dicho contrato individual de trabajo por escrito, cuya celebración y existencia se imputa al patrono; se reconocerán los derechos de descanso establecidos en la carta magna y la Ley Federal del Trabajo, así como los demás derechos que surgen de la existencia de una relación de trabajo.

### **3.4- Regulación del Descanso en los Contratos Colectivos de Trabajo.**

El contrato colectivo de trabajo, tiene una importancia incalculable, ya que a través de dicho instrumento se mejoran satisfactoriamente las condiciones de trabajo, que benefician indudablemente a los trabajadores en la prestación de sus servicios.

---

<sup>70</sup> Ibidem. Págs. 31 y 36.

La Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo en su artículo 386 de la manera siguiente:

”Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El concepto que proporciona dicha disposición es aceptable, aunque es preciso señalar que debería establecer que las condiciones que se estipulen en dicho contrato colectivo deberán ser superiores a las otorgadas en el contrato individual de trabajo, por la carta magna y la Ley Federal del Trabajo, ya que el objeto de celebrar contrato colectivo es con la finalidad esencial de poder mejorar los derechos establecidos en la ley en favor de los trabajadores, sino no tendría caso celebrar dicho contrato sólo para establecer las mismas condiciones y derechos que establecen la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto consideramos necesario subsanar tal omisión en dicha definición de contrato colectivo de trabajo.

En el numeral 390 se establece la formalidad de dicho contrato colectivo de trabajo, así a la letra dice:

“El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de

Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Dada la importancia que adquiere en un momento dado el contrato colectivo toda vez que en el se consignan derechos en favor de los trabajadores; superiores a los otorgados por las legislaciones laborales, es obvio que dicho instrumento debe constar por escrito, así como existir varias copias una de las cuales se depositará en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje para el caso de que surja alguna controversia, garantizándose así el cumplimiento de los derechos y obligaciones en él consignados.

El artículo 391 señala el contenido de dichos contratos colectivos de trabajo quedando como sigue: “El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;

- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

La fracción que más nos interesa para efectos de nuestro estudio es la fracción V que se refiere a los días de descanso principalmente ya que es el objeto de nuestro estudio, ya que según dicha fracción en el contrato colectivo deberán crearse cláusulas donde consten de manera clara el otorgamiento de descansos en favor del trabajador, descansos que deberán ser superiores a los otorgados en las leyes laborales, estableciéndose la forma de su disfrute y el otorgamiento de dicho derecho, además aunque dicho precepto no lo dice también en el contrato colectivo se estipula la obligatoriedad que hay de trabajar o no en día de descanso en los dos aspectos semanal y obligatorio.

Climent Beltrán en su formulario nos hace un proyecto de contrato colectivo de trabajo en el cual en el apartado titulado Del trabajo, jornada, permisos, salarios y descansos; en la cláusula decimoctava establece:

“Los trabajadores, por cada.....días de trabajo, tendrán un descanso semanal de....., con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutarán el.....de cada semana. También disfrutarán de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, a saber: 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre, y el 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal”.<sup>71</sup>

Para finalizar podemos afirmar que los Contratos Colectivos de Trabajo revisten una importancia invaluable y trascendental toda vez que mejoran las condiciones de trabajo que rigen a todo trabajador que preste su fuerza de trabajo logrando de esta forma el otorgamiento de más y mejores derechos en favor de dichos trabajadores y principalmente en lo que a descanso se refiere además de aclarar y sobre todo limitar la obligatoriedad de trabajar en días de descanso ya sean semanales u obligatorios principalmente.

Es pues, el Contrato Colectivo de Trabajo un instrumento eficaz que permite el equilibrio de derechos y obligaciones entre el dueño de los medios de producción y el trabajador, logrando con ello la impartición de la justicia social dada la desigualdad que hay entre trabajadores y patrones.

---

<sup>71</sup> Ibidem. Págs. 86 y 87.

## CAPÍTULO CUARTO

### 4- ANÁLISIS DE LA OBLIGATORIEDAD DE TRABAJAR EN DÍA DE DESCANSO.

El problema que presenta la obligatoriedad de trabajar en día de descanso en sus dos aspectos semanal y obligatorio, se deriva de lo que establece la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto es necesario deslindar claramente cuando dicha ley obliga al trabajador a laborar en su día de descanso y cuando no; logrando establecer con ello claramente en que casos está obligado a laborar el operario en su día de reposo y cuando no se le puede obligar por ningún medio, garantizándose así el disfrute real y efectivo del descanso sobre todo del semanal, tomando en cuenta su finalidad esencial.

Podríamos evitar de esa forma posibles confusiones y sobre todo abusos por parte del patrón en cuanto a que se exceda en obligar al trabajador a laborar en su día de descanso, es decir, evitar que el patrono obligue constantemente al operario a prestar sus servicios en días de descanso principalmente en el semanal el cual es indispensable y necesario ya que tiene como finalidad esencial que el trabajador descanse, se libere de la tensión y fatiga y recupere las energías gastadas en el desempeño diario de su trabajo.

Logrando de ese modo que se respete el derecho al descanso, derecho del cual debe gozar efectivamente todo trabajador.

#### **4.1- Problemática Jurídico-práctica de la Obligación de Prestar el Trabajo en Día de Descanso.**

La problemática de la obligación de trabajar en día de descanso, debemos analizarla en su dos aspectos, tanto semanal como obligatorio así tenemos que:

En cuanto al semanal el problema surge porque aún cuando la Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 73 primera parte, que el trabajador no está obligado a laborar en su día de descanso hebdomadario, en la práctica se viola dicha disposición con base en lo que dispone tal precepto en la segunda parte, ya que establece que en caso de que se quebrante tal disposición, el patrón deberá pagar al trabajador un salario doble, independientemente del salario por su descanso; así el patrono obliga constantemente a laborar al trabajador, cumpliendo sólo con dicha sanción, la cual no impide que el patrón obligue constantemente al trabajador a laborar en su día de descanso; siendo que dicho descanso debe disfrutarse efectivamente por ser necesario e indispensable para el cuerpo humano.

En la práctica también lo que ocurre es que ante la necesidad económica del trabajador, éste se ve obligado a laborar más con el fin de

obtener una mayor remuneración; así al surgir la posibilidad de que pueda laborar en su día de descanso obteniendo por dicha labor un salario doble, sin pensarlo dos veces acepta, ya que le conviene percibir un salario doble, aún cuando limite o reduzca su descanso y perjudique su salud de manera grave e irremediable.

Según lo demuestran los estudios médicos realizados el cuerpo humano trabajador necesita de un reposo semanal, de un día por lo menos, después de haber laborado seis días ordinarios continuos, de ahí que consideremos que el disfrute del descanso debe ser de manera real y efectiva, sin que pueda coartarse su disfrute, por lo menos del semanal por ser el humanamente necesario para el cuerpo del trabajador, ya que si el operario goza realmente de dicho descanso hebdomadario no importaría tanto que se le prive del disfrute de su reposo obligatorio, el cual no es tan indispensable como lo es el semanal.

Con el otorgamiento de dicho descanso semanal se busca en primer lugar que el trabajador descanse, se libere de la tensión y fatiga y se recupere del desgaste físico y mental que sufre por el desempeño diario de su trabajo, además de liberarse de la presión física y moral que ejerce sobre él, el patrón con motivo del trabajo. Y en segundo lugar para permitirle al operario la convivencia con la sociedad y sobre todo con su familia, pues todo hombre como ser social busca y necesita estar en una constante relación con sus semejantes, fomentándose con ello el libre esparcimiento y la cultura, ya que al otorgársele el disfrute de su descanso semanal puede asistir a exposiciones, teatros, museos, parques, cines, conciertos, deportivos, parques, zoológicos, etc., etc.

Lo cual contribuye a que el trabajador, se olvide por completo de los problemas que le ocasiona el desempeño de su labor, eliminando así el estrés y la fatiga y recuperando su alegría y entusiasmo, así al regresar a su trabajo el operario lo hará con más ganas, produciendo más y mejor lo cual sin duda alguna beneficia al patrón.

Consideramos por todo lo anterior que es y debe ser obligatorio el disfrute del descanso semanal, no debiendo trabajar, toda vez que dicho reposo es indispensable para mantener al trabajador en un buen estado de salud, es decir en optimas condiciones para seguir prestando su trabajo.

Concluyendo diremos que el disfrute del descanso debe ser de manera efectiva sin que pueda coartarse su disfrute y en caso de que se limite, se establezcan los lineamientos a seguir en tales casos logrando así que el ordenamiento legal sea claro y sobre todo garantice plenamente el disfrute efectivo del descanso, por lo menos del semanal toda vez que es indispensable para el cuerpo humano y en dado caso permitir sólo que dicho reposo se prorrogue, pero de ninguna forma permitir que se coarte su goce o disfrute.

En cuanto al descanso obligatorio, la problemática existe ya que aunque es un reposo señalado como obligatorio, la misma Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 75 que en dicho día de descanso se puede obligar a laborar al trabajador, siempre que sea designado por trabajadores y patrón entre el número de trabajadores que deban laborar en

dicho día festivo; aunque dicha obligatoriedad de trabajar en día festivo es entendible toda vez que su finalidad esencial no es que el trabajador descanse, sino que pueda unirse a la celebración de fiestas nacionales, en las cuales la sociedad se une al festejo, mejorándose así la convivencia social entre los hombres.

Tomando en cuenta lo que dispone dicho precepto, el trabajador sí estará obligado a laborar en su día de descanso obligatorio, aún en contra de su voluntad, pero sólo cuando se encuentre entre el número de trabajadores designados para laborar el día festivo y no sólo por el simple capricho del patrón. No obstante dicha obligatoriedad, no se concibe la idea de que pueda obligarse por la fuerza al trabajador a prestar sus servicios en contra de su voluntad, y sobre todo si la naturaleza del trabajo no lo justifica según consideramos.

Una de las consecuencias de la crisis por la que atraviesa nuestro país es que, la mayoría de los trabajadores sacrifican su descanso debido al estado de necesidad en que se encuentran ya que el salario que perciben por su empleo no les permite cubrir sus necesidades familiares esenciales; ya que dicho salario es la causa o motivo que mueve a todo trabajador a prestar su fuerza de trabajo, pues sin duda alguna al prestar su fuerza de trabajo lo hace con la finalidad inmediata de obtener un salario que le permita cubrir sus necesidades; es por eso que se ve en la necesidad inaplazable de trabajar más, llevando a cabo así el trabajo en día de descanso con la finalidad de obtener un ingreso mayor el cual le permita vivir decorosamente, aunque con ello limite su derecho a disfrutar de

descanso; así al surgir la propuesta por parte del patrón para que el trabajador labore en su día de descanso semanal y obligatorio e incluso hasta el vacacional, sin pensarlo dos veces acepta ante su eminente necesidad económica, reduciendo así su descanso y sobre todo afectando gravemente su salud al privarse de su reposo.

En conclusión podemos decir que al no permitirse el descanso; por lo menos del semanal, el patrón sale más perjudicado pues si otorga dicho reposo el trabajador se mantiene más o menos saludable, además de que al regresar a su empleo después de haber disfrutado de un día de reposo estará libre de fatiga y tensión, produciendo así más y mejor y sobre todo en pleno uso de facultades evitándose así los accidentes de trabajo.

Para finalizar podemos decir que dicha problemática podría resolverse, estableciendo límites claros, es decir establecer cuales serían las condiciones que deben darse para que el patrón pueda obligar al trabajador a laborar en su día de descanso obligatorio, pues aunque dicho reposo no es tan indispensable, también es cierto que sí es importante, ya que al descansar el trabajador, se le permite que pueda celebrar los días de fiesta nacional y sobre todo que puede convivir con su familia y los demás miembros de la sociedad, mejorándose así las relaciones humanas entre los hombres y dándose además una estrecha relación familiar entre padres, hijos, esposa y hasta con los demás parientes como pueden ser hermanos, primos, tíos, padres, abuelos etc.

Estableciendo así claramente los límites a dicha obligatoriedad

de trabajar en día festivo y garantizando en lo posible el disfrute efectivo de dicho reposo.

#### **4.2- El Descanso en Algunos Contratos Colectivos de Trabajo.**

Al luchar por la celebración e instauración de un contrato colectivo de trabajo y lograrlo se imponen en dicho contrato ciertas condiciones de trabajo, que superan los derechos otorgados por la Constitución Política Mexicana y la Ley Federal del Trabajo, los cuales son el mínimo de derechos en favor de los trabajadores y que pueden ser superados o mejorados a través de la celebración de dichos contratos colectivos.

De tal forma se mejoran las condiciones de la prestación de trabajo y en especial de lo que a nosotros por esta vez más nos interesa en el presente ensayo y es el descanso, lográndose así la obtención de más días de reposo, logros que benefician la salud y la vida del trabajador, permitiendo así que esté más saludable y viva mucho más, aprovechándolo así al máximo y manteniéndolo en buenas condiciones para seguir prestando su trabajo. Pues sin duda alguna el trabajador que goza de un descanso más amplio, es decir que trabaja menos vive más y mejor, ya que se mantiene más saludable y en óptimas condiciones para realizar cualquier trabajo.

A continuación presentamos el análisis de diferentes Contratos

Colectivos de Trabajo, en lo que a descanso se refiere, señalando que beneficios otorgan respecto al descanso semanal y obligatorio y sobre la obligatoriedad del trabajo en dichos días de reposo; los cuales varían por ser de diferente rango.

#### **4.2.1- En el Contrato Colectivo del STUNAM.**

En el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México STUNAM, vigente de 1996 a 1998, sin duda alguna se establece un ejemplo claro de la concesión de derechos más amplios en favor de los trabajadores, por lo menos a los que laboran en dicha institución los cuales celebran el contrato colectivo de trabajo con esa finalidad esencial de obtención a su favor de más y mejores derechos, es decir que superen los otorgados en la Constitución Política Mexicana y en la Ley Federal del Trabajo así de tal forma tenemos que en dicho contrato colectivo de trabajo en su título tercero denominado "Condiciones de trabajo" en el capítulo III titulado "Descansos y Vacaciones" en la cláusula 30 se hace referencia al derecho al descanso semanal a que tienen derecho el trabajador beneficiario del presente contrato colectivo de trabajo que a la letra dice:

"Por cada cinco días de labores el personal administrativo disfrutará de dos días de descanso, a la semana, que serán de preferencia los días sábado y domingo. Para los trabajadores que laboren sábados,

domingos y días festivos, será entre lunes y viernes el descanso respectivo.

En los casos del personal de vigilancia o cualquier otro que por la naturaleza de sus actividades no pueda estar sujeto a este descanso, la UNAM y el Sindicato ajustarán las jornadas correspondientes de modo que disfruten de descanso en un modo similar.

Además, cuando una jornada abarque horas de días festivos o de descanso semanal, las horas laboradas de esos días se pagarán a razón de salario doble. El personal que trabaje el 27 de marzo, se le pagará salario triple”.

En dicha cláusula se otorga al trabajador el derecho a su descanso semanal superándose el otorgado por la legislación laboral así en el presente contrato colectivo de trabajo se otorgan dos días de descanso por cada cinco de labores.

En cuanto a los días de descanso obligatorios la cláusula 31 establece lo siguiente:

“Son días de descanso obligatorio con goce de salario: 1 de enero; 5 de febrero; 8, 21, y 27 de marzo; jueves y viernes de la Semana Santa; 1, 5, 10 y 15 de mayo; 15 y 16 de septiembre; 12 de octubre; 1, 2 y 20 de noviembre y 1 de diciembre cuando corresponda a cambio de Poder Ejecutivo Federal, 12 y 25 de diciembre y demás que sean pactados entre la UNAM y el STUNAM. Cuando alguno de estos días coincida con sábado o

domingo, la institución cubrirá un día más de sueldo siempre que no excedan de tres al año”.

De tal forma se aumentan los días de descanso obligatorio, llamados también festivos permitiendo con ello, la distracción y festejo del trabajador con la sociedad mejorando así la convivencia social, siendo además un ejemplo claro de la obtención de más derechos en favor del trabajador en éste caso el otorgamiento de más días de descanso obligatorio ya que se conceden 12 días más de los que establece el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo siendo estos el 8 y 27 de marzo, jueves y viernes de la Semana Santa, 5, 10 y 15 de mayo, 15 de septiembre, 12 de octubre, 1 y 2 de noviembre y 12 de diciembre.

En la cláusula 66 se habla del trabajo en día de descanso en sus dos aspectos es decir ya sea semanal u obligatorio, así dicha cláusula establece lo siguiente:

“Cuando a solicitud de la UNAM, un trabajador preste sus servicios en días de descanso semanal o en días festivos de descanso obligatorio, el trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, percibirá un salario doble por el servicio prestado. Estos servicios les serán pagados al trabajador y no serán compensados con tiempo. El pago se hará dentro de las dos quincenas posteriores a aquellas en que se haya devengado. Cuando el pago no se haga en el plazo previsto, la Unidad Administrativa de su dependencia de adscripción le entregará al trabajador, de inmediato, un contrarecibo en el

que consten los datos pertinentes para que se le pague invariablemente dentro de los treinta días siguientes a su emisión.

Los representantes de la UNAM solicitarán en todo momento, salvo excepción justificada por caso fortuito o fuerza mayor, el trabajo en días de descanso al Sindicato para que este proponga al personal idóneo”.

En dicho contrato colectivo se habla del poder trabajar en día de descanso a solicitud de la empresa en éste caso la UNAM aunque es necesario destacar que no se habla nada de si hay o no obligación de trabajar en día de descanso, ya que dicho contrato colectivo es omiso al respecto.

#### **4.2.2- En el Contrato Colectivo de Luz y fuerza.**

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato de Electricistas vigente de 1996 a 1998, es sin duda un ejemplo claro del otorgamiento de derechos en favor de los trabajadores, más amplios de los que otorga la carta magna y la Ley Federal del Trabajo, por lo menos en favor de los trabajadores de Luz y Fuerza así tenemos que dicho contrato colectivo establece el derecho al descanso de que deben disfrutar los trabajadores de Luz y Fuerza, de tal forma tenemos que en la cláusula 47 en su fracción I inciso C, se refiere al descanso semanal de la clase “A” y a la letra dice:

“Después de cinco días de trabajo, los trabajadores de la clase A disfrutarán de 56 horas de descanso, contado a partir de la hora en que termine su turno...”

En la fracción II inciso D, se refiere al descanso semanal de la clase “B” y a la letra dispone que:

“De conformidad con los programas que las partes formulen, los trabajadores de la clase B no laborarán el día anterior al de su descanso semanal legal, recibiendo el pago de su salario en proporción a los días laborados durante la semana”.

Como podemos observar en dicho contrato colectivo se otorgan dos días de descanso semanal a los trabajadores de Luz y Fuerza clases A y B, aunque en la disposición de los de clase A no se menciona nada respecto del pago de salario, en cambio en la disposición de los de la clase B si se hace referencia al pago del salario.

En cuanto al trabajo en dicho día de descanso semanal la cláusula 52 abarca a los trabajadores clase A y B así dispone en su fracción III inciso A, que:

“Si el trabajador labore en su día de descanso semanal legal por un lapso menor de cuatro horas, tendrá derecho a descansar un periodo igual de tiempo tomado de su jornada diaria normal del siguiente día, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario. Si el trabajador

laborare en su día de descanso semanal legal un lapso no menor de cuatro horas, deberá descansar durante todo el día siguiente, sin que por ello sufra ninguna disminución en su salario; si, por orden de su superior autorizado, no lo hiciere así ese día ni los subsecuentes, se considerará que trabaja tiempo extraordinario hasta tanto que, dentro de un periodo de tres días siguientes al de su descanso semanal legal, no descansa un día por haber laborado en aquél. Vencido dicho plazo, el trabajador deberá tomar su día de descanso, salvo casos de emergencia en que las partes convendrán la forma en que deberá tomarlo. Si el día siguiente al de su descanso semanal legal fuere no laborable, los trabajadores tomarán su descanso el día subsecuente”.

Según lo dispuesto por dicha cláusula, podemos observar una buena forma de que el trabajador disfrute real y efectivamente de su descanso semanal, ya que se establece que si el operario labora en su día de reposo semanal más de 4 horas deberá descansar forzosamente el día inmediato siguiente, esto en un ejemplo claro del disfrute efectivo del descanso semanal, aún cuando se tenga que laborar en el día señalado como de reposo semanal, ya que lo que ocurre es que se cambia el reposo para el día inmediato siguiente, así aunque el trabajador se vea obligado a laborar su día de descanso hebdomadario, obtiene otro día para descansar siendo el inmediato siguiente. Además como lo señala la cláusula 41 el pago del trabajo en dicho día de descanso será cubierto como tiempo extraordinario que es mejor que cuando se paga con salario doble.

En lo que se refiere al pago del trabajo en día de descanso

semanal la cláusula 41 fracción II inciso B, que comprende a los trabajadores tipos A y B dispone lo siguiente:

“El tiempo que los trabajadores laboren en estos descansos, les será pagado como tiempo extraordinario”.

Según lo dispuesto por dicha cláusula, puede entenderse que si son 3 horas se pagarán al doble y si son más de 3, las excedentes se pagarán triples. Además dicha disposición es más benéfica ya que establece que el trabajo en día de descanso se pagará como trabajo extraordinario, lo que difiere de lo que dispone la ley de trabajo en la que se remunera con salario doble; y es más benéfico porque el monto total de pago es mayor pagado en tiempo extra que si se paga un salario ordinario al doble.

Ahora por otra parte en lo que se refiere al descanso obligatorio, para el presente contrato días no laborables, tenemos que en la cláusula 53 se establece el goce de dicho descanso así a la letra dice:

“Incluyendo los días de descanso obligatorio fijados por la ley, las partes reconocen como días no laborables los siguientes: 1 de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, viernes Santo, sábado de Gloria, 1 de Mayo, 5 de Mayo, 16 de Septiembre, 2 de Noviembre, 20 de Noviembre, 1 de Diciembre y el que determinen las leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

Sin duda alguna dicha cláusula 53 es un ejemplo claro de la

obtención de más días de descanso obligatorio de los que consigna la Ley Federal del Trabajo en favor del operario, así pues dicha cláusula es un ejemplo de la obtención de mejores derechos en cuanto a descanso se refiere, así de tal forma según lo dispuesto por la cláusula 53 se aumentan cuatro días de descanso obligatorio más al año a los establecidos en el artículo 74 de la ley, siendo estos el viernes Santo, sábado de Gloria, 5 de mayo, y 2 de noviembre día de muertos.

En la cláusula 41 fracción III se establece el pago de salario en días no laborables así a la letra dice:

“Los días no laborables serán pagados como si hubieran sido laborados”.

En dicha cláusula se establece el pago de salario de los días no laborables es decir los días de descanso obligatorio; el cual será pagado como un día ordinario, es decir como si se trabajara lo cual no tiene gran trascendencia pues consigna lo mismo que establece la Ley Federal del Trabajo.

En lo que respecta al trabajo en días no laborables o de descanso obligatorio la misma cláusula 53 en su fracción I dispone que:

“Si el trabajador labore en alguno de los días no laborables, gozará de un día de vacaciones cualquiera que haya sido la duración de su labor...” :

Lo dispuesto por ésta cláusula es otro ejemplo de la obtención de mejores beneficios para el trabajador ya que si labora su día de descanso obligatorio se le otorgará un día más a su período vacacional y sobre todo porque no importa el tiempo que se laboro en dicho día festivo, ya que sea el que fuere se le otorgará un día más de vacaciones, además de pagársele dicho tiempo laborado como trabajo extraordinario y no con salario doble cuyo monto puede resultar menor del que se obtiene si se paga como trabajo extraordinario.

En cuanto al pago del trabajo en día no laborable la cláusula 41 fracción III inciso A, dispone lo siguiente:

“Al trabajador que labore en día no laborable Luz y Fuerza le pagará en forma análoga a como cuando labore en su día de descanso semanal legal”.

Dicha cláusula es de gran beneficio ya que si el trabajador labora en su día de descanso obligatorio o llamado no laborable por el presente contrato colectivo; se le pagará el tiempo que labore como trabajo extraordinario o sea las 3 primeras horas al doble y las subsecuentes al triple, así si labora una jornada de 8 horas obtendrá mayor beneficio si se le paga como tiempo extraordinario que si se le paga con salario doble como estipula la Ley Federal del Trabajo, así pues dicha cláusula otorga un beneficio mayor al que estipula dicha ley laboral.

Hacemos notar que además en dicho contrato colectivo no se

hace referencia alguna al pago de prima adicional o dominical, para el caso de que el día de descanso semanal y obligatorio sea en día domingo y se trabaje, prima a la que si se hace referencia en el contrato colectivo del STUNAM; así pues el contrato colectivo de Luz y Fuerza del Centro es omiso a ese respecto. Además dicho contrato también es omiso en lo que se refiere a la obligatoriedad de trabajar en día de descanso, es decir si puede o no ser obligado a laborar en dicho día de reposo ya sea semanal u obligatorio.

#### **4.2.3- En el Contrato Colectivo de la Industria Metálica del Envase.**

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre la Industria Metálica del Envase S.A. de C.V.-1 y El Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en el Estado de México. vigente para 1998, es otro ejemplo del otorgamiento de mejores derechos de los otorgados por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al descanso semanal en la cláusula trigésima cuarta dispone que:

“Por cada seis días de trabajo, los trabajadores disfrutarán de un día de descanso con goce de salario como lo establece la ley”.

Tal cláusula no estipula nada nuevo ya que establece lo mismo que la Ley Federal del Trabajo, es decir no se otorga un derecho mayor.

En cuanto al descanso obligatorio en la cláusula trigésima quinta dispone que:

“Son días de descanso obligatorio y con goce de salario: 1 de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, Lunes, Martes, Miércoles, Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa, 1 de Mayo, 10 de Mayo, 16 de Septiembre, 2 de Noviembre, 20 de Noviembre, 12 de Diciembre, 24 de Diciembre, 25 de Diciembre y 31 de Diciembre y el 1 de Diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

La empresa está de acuerdo en que cuando el día del cumpleaños del trabajador, coincida con un día de descanso obligatorio el trabajador podrá decidir si lo descansa ó lo trabaja previo aviso a la empresa. En caso de que decida descansarlo será precisamente el siguiente día hábil de su cumpleaños. Cuando alguno de los días de descanso a que se refiere la cláusula, coincida con el descanso semanal del trabajador este recibirá en la semana respectiva el importe de un día de salario más”.

En ésta cláusula se otorgan más días de descanso obligatorio, así además de los señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo se otorgan 12 días más siendo estos lunes, martes miércoles, jueves, viernes y sábado de la Semana Santa, 10 de mayo, 2 de noviembre, 12, 24 y 31 de diciembre y el día del cumpleaños del trabajador.

En cuanto al trabajo en día de descanso obligatorio en la

cláusula trigésima sexta se dispone que:

“Si por alguna circunstancia se hace necesario el que el personal laboré los días de descanso obligatorio el patrón se obliga a pagar salario doble. Cuando el trabajador laboré la jornada legal en día domingo recibirá como compensación adicional el 35% del salario base tabulado”.

En dicha cláusula se habla del trabajo en día de descanso, pero sólo del obligatorio, no del semanal, así dicho contrato es omiso en cuanto al trabajo en día de reposo semanal. Además de que al igual que los contratos del STUNAM y Luz y Fuerza analizados, también éste contrato es omiso en cuanto a la obligatoriedad del trabajo en día de descanso semanal y obligatorio, es decir si el trabajador está obligado o no a laborar o si puede o no ser obligado a trabajar en su día de descanso semanal u obligatorio.

#### **4.3- Posible Solución a la Problemática de la Obligatoriedad de Trabajar en Día de Descanso.**

La solución al problema de la obligatoriedad de trabajar en día de descanso, debemos hacerla tratándose del descanso semanal y del obligatorio.

En cuanto al descanso semanal, primero que nada debemos destacar, que no se ha entendido correctamente cual es su esencia y

finalidad, por lo tanto debe quedarnos claro que la función esencial de dicho reposo es que el trabajador descanse, lo que permite que pueda recuperar las energías perdidas, se libere de la tensión y fatiga que le produce el desempeño diario de su trabajo; además de que dicho descanso es necesario e indispensable para el trabajador, pues la naturaleza del cuerpo humano lo requiere; razones suficientes y bastantes para que el reposo se otorgue y sobre todo se disfrute de manera real y efectiva y sin que se pueda compensar al trabajador con un salario doble con tal de que lo trabaje, y sin coartarse tal derecho, que no es otra cosa que el quebrantamiento de la norma, quebrantamiento que implica minar gravemente la salud física y mental del operario, además de que no se estaría respetando el derecho del trabajador a su descanso; derecho del cual debe gozar ante la imperiosa necesidad de su cuerpo de descanso, así lo señala el maestro Néstor de Buen cuando dice: "El descanso semanal su función es, permitir que el trabajador recupere la fuerza de trabajo pero también que disfrute de una etapa, más o menos prolongada, en la que se desembaraza de las obligaciones laborales".<sup>72</sup>

El descanso semanal de otorga con el fin de que el trabajador recupere las fuerzas perdidas en el ejercicio o desempeño diario de su trabajo y sobre todo para que se mantenga en un buen estado de salud, es decir en optimas condiciones para seguir prestando sus servicios. Y además con la finalidad de que dicho día de descanso pueda convivir con su entorno social y sobre todo con su familia, permitiéndose con ello la

---

<sup>72</sup> DE BUÉN LOZANO, Néstor . et. al. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Porrúa. México. 1993. Pág. 124.

convivencia, el esparcimiento y la cultura, ya que al descansar el trabajador, puede acudir a parques, jardines, deportivos, museos, teatros, cines, exposiciones, conciertos etc., a través de los cuales logra divertirse y fomentar su cultura.

Consideramos además que con dicho reposo el trabajador se libera física y mentalmente de la presión que ejerce el patrón en la realización o desempeño del trabajo; pues sin duda alguna después de que el trabajador presta sus servicios por seis días continuos, necesita de un descanso el cual le permita liberarse de la tensión a que está sujeto por el trabajo, así como para olvidarse por completo de sus obligaciones laborales, para que al regresar a su labor después de reposar un día, lo haga con mayor entusiasmo y sobre todo en plenitud de facultades, lo que beneficia la producción ya que el trabajador puede producir más y mejor y sin ocasionar accidentes de trabajo los cuales producen graves pérdidas para la empresa.

Es por eso que consideramos necesario modificar y adicionar el artículo 73 de la Ley Federal del Trabajo, pues va en contra del disfrute real y efectivo del derecho al descanso y en su lugar proponemos que se establezca que el reposo semanal se deba disfrutar efectivamente como se dispone en lo que respecta a las vacaciones las cuales deben disfrutarse sin que puedan compensarse con una remuneración, según lo dispone el numeral 79 primer párrafo de la propia ley laboral que a la letra dice:

“Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración”.

Consideramos que debe establecerse que, en caso de que se obligue al trabajador a laborar en dicho día de descanso; además de pagársele un salario doble por el servicio prestado e independientemente del salario por su descanso, como lo señala el artículo 73; se le otorgue para su reposo sin excusa ni pretexto el día laborable inmediato siguiente como se aplica a los trabajadores de Luz y Fuerza según se establece en su contrato colectivo de trabajo, mismo que analizamos en el presente capítulo o como más o menos ocurre en el derecho Argentino según lo señala Rodolfo Capón Filas en su Diccionario de derecho Social que a la letra dice:

“En Argentina: en caso de trabajar en los días de descanso, el trabajador tiene derecho a cobrar doble la remuneración y a su vez debe descansar en otro día para compensar el día de descanso trabajado”.<sup>73</sup>

De tal forma sólo se diferiría el disfrute del día de descanso para el día inmediato siguiente y así no se coartaría dicho derecho, y además de esa forma se limitaría al patrón para que no abuse obligando constantemente al trabajador a laborar en su día de descanso, aunque consideramos que con tal adición al precepto el mismo patrón se limitaría ya que no le convendría ni le gustaría pagar un salario doble y conceder el día inmediato siguiente por obligar al operario a laborar su día de descanso o por permitir que el trabajador labore dicho día de reposo.

---

<sup>73</sup> Diccionario de Derecho Social, CAPÓN FILAS, Rodolfo. y GIOLARDINI, Eduardo. s.e. Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987. Pág. 147.

Consideramos pues, que el artículo 73 pudiera quedar de la manera siguiente:

*Artículo 73: Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal, dicho descanso se disfrutará real y efectivamente sin que pueda compensarse con remuneración alguna con tal de que se labore. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; además de otorgarle sin excusa ni pretexto el día laborable inmediato siguiente para que repose.*

Consideramos que el quebrantamiento de la ley se presenta porque pueden darse casos en los cuales el patrón requiere de la labor de los trabajadores, como podrían ser cuando el comprador necesite la producción requerida antes del tiempo señalado para su entrega o por algún atraso en la producción la cual se tenga que entregar en determinado plazo o algún otro en el cual el patrón pueda obtener una buena ganancia; quebrantamiento que es una violación a una prohibición que se sanciona con el pago de un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario por el descanso; según dispone el artículo 73; quebrantamiento que puede limitarse o evitarse al obligar al patrón a otorgar además el día inmediato siguiente para que el trabajador descanse, así aún cuando obligue a sus trabajadores a laborar en su día de descanso los trabajadores no perderán su reposo ya que el patrón deberá otórgales sin excusa ni pretexto el día inmediato siguiente para que descansen.

En conclusión podemos decir que el descanso semanal debe quedar libre de toda limitación por parte del patrón ya que según los estudios médicos realizados demuestran claramente la necesidad que tiene el cuerpo humano de obtener un descanso, por lo tanto el trabajador tiene la necesidad esencial desde el punto de vista físico y psíquico de disfrutar de un reposo semanal de un día, por lo menos, después de haber laborado seis días ordinarios continuos, toda vez que su naturaleza se lo exige, pues todo ser humano y aún las máquinas necesitan de reposo, ya que si no descansan se corre el peligro de que se ocasionen daños graves e irremediables, razón por la cual consideramos que el trabajador debe disfrutar efectivamente de su día de descanso semanal.

Así en caso de que el patrón requiera de una cierta producción porque el solicitante le ofrece una remuneración mayor si le entrega antes del tiempo señalado; lo que no justificaría de ninguna manera el quebrantar la ley y obligar a laborar al operario, pues en todo caso el patrón podría recurrir al empleo de trabajadores ocasionales o eventuales y lo que sería mejor contratar trabajadores desempleados para que realicen dicho trabajo.

Lo que sin duda alguna beneficiaría en gran medida el alto índice de desempleo que impera en nuestro país en la actualidad, ya que existe un número exorbitante de trabajadores desempleados es decir un grave exceso de mano de obra y una escasez de fuentes de trabajo que impiden el desarrollo económico del país.

En lo que se refiere al descanso obligatorio, el cual es una situación totalmente distinta toda vez que la finalidad o función esencial de

dicho descanso no tiene tanta relevancia como la tiene el reposo semanal ya que dicho descanso obligatorio no es para que el trabajador descansa, sino para que pueda unirse a las festividades cívicas, religiosas y tradicionales de nuestro país, mejorándose así la convivencia social entre los hombres.

Aunque es un reposo señalado como obligatorio, la misma Ley Federal del Trabajo establece que en dicho día de descanso se puede obligar a laborar al trabajador, siempre que sea designado entre el número de trabajadores que deban laborar en dicho día festivo; dicha obligatoriedad es entendible tomando en cuenta su finalidad esencial.

Podemos decir que el artículo 75, tiene más o menos razón en el sentido de que se puede obligar al trabajador designado a laborar el día de descanso obligatorio, solo que tomando en consideración el comentario que hace a dicho artículo Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en el cual tiene mucha razón según consideramos, pues para que se pueda obligar al trabajador a laborar el día de descanso festivo es necesario que la naturaleza del trabajo requiera una labor continua, es decir que sea labor en la que no sea posible parar la producción, comentario que a la letra dice: "Si por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en una empresa se requiere de una labor continua, los trabajadores deben convenir con su patrón quiénes de ellos deberán prestar sus servicios en los días de descanso obligatorio, y en caso de no llegar a un acuerdo se planteará el conflicto ante las autoridades del trabajo".<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Séptuagesimaquinta Edición. Porrúa. México. 1995. Pág. 59.

Si tomamos en cuenta dicho comentario sólo se podrá obligar al trabajador a laborar en su día de descanso obligatorio cuando se trate de una labor continua; además de ser designado entre el número de trabajadores que deban laborar dicho día festivo, entonces si la labor de la empresa no es continua por su propia naturaleza, no se puede obligar al trabajador a laborar aunque lo hayan designado trabajadores y patrón, y si se trata de labor continua pero, no es designado tampoco puede ser obligado a laborar, pues aunque se trate de dicha labor no fue designado; así pues en conclusión podemos decir que sólo estará obligado a laborar cuando se trate de una labor continua por su propia naturaleza y haya sido designado.

Consideramos que según todo lo anterior se podría modificar lo que dispone dicho artículo 75 pudiendo quedar de la manera siguiente:

*Artículo 75: En los casos del artículo anterior los trabajadores estarán obligados a laborar cuando tratándose de labor continua sean designados por trabajadores y patrones, entre el número de trabajadores que deban prestar sus servicios dicho día de reposo, si no hay acuerdo los designará la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Si no es labor continua siempre que haya acuerdo entre trabajador y patrón previa propuesta del segundo y sin que medie coacción alguna, percibiendo en ambos casos un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario por su descanso.*

De esta forma se estaría protegiendo dicho descanso evitando

que el patrón se exceda al obligar constantemente a laborar al trabajador, ya que en la práctica lo obliga constantemente.

Consideramos por nuestra parte que si el patrón no respeta el descanso semanal, en el cual el trabajador no esta obligado a laborar; menos va a respetar el descanso obligatorio el cual si está obligado a laborar según lo establece la legislación laboral.

Por otro lado, para el caso de que llagarán a coincidir los días de descanso semanal y obligatorio, primero por un lado si el trabajador no labora dicho día coincidente, percibirá el pago de salario de un sólo día de descanso ya que la finalidad del pago de salario en día de descanso es que aún cuando el trabajador descansa pueda subsistir y dicha finalidad se consigue con el pago de un sólo salario no importando así en gran medida dicha coincidencia y en segundo lugar, si labora entonces percibirá el salario por su descanso y otro doble por el servicio prestado; así lo sostiene la corte y también Baltasar Cavazos cuando expresa que: Puede ocurrir que un día de descanso obligatorio coincida con un día de descanso semanal por ejemplo que un 5 de mayo caiga en domingo, en este caso si los trabajadores no laboran no tienen derecho absolutamente a ninguna prestación adicional, pero si lo trabajan tendrán derecho a que se les pague además de su salario ordinario un salario doble, o sea un salario triple en total.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. ob. cit. Pág. 136.

Nosotros consideramos que además debe otorgárseles sin excusa ni pretexto el día inmediato siguiente para que reposen, cuando lo trabajen, pues no sería justo que trabajando dicho día coincidente no se les permitiera descansar, aún cuando pierden la posibilidad de disfrutar de un descanso por dicha coincidencia.

Y en caso de que dicho día coincidente sea domingo o cuando siendo día de descanso semanal u obligatorio se trabaje, siendo también domingo el trabajador percibirá además una prima adicional o mejor conocida como prima dominical que será de un 25 por ciento calculado sobre el salario de un día ordinario según lo establece el artículo 71 de la legislación laboral.

Según lo anterior consideramos que debe regularse dicha eventualidad o coincidencia del descanso semanal con el obligatorio, pudiendo ser de la manera siguiente:

*Artículo 75 Bis: Cuando coincidan los días de descanso semanal y obligatorio y el trabajador no labore percibirá el pago de un sólo día de descanso; pero si lo trabaja recibirá un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario por un sólo descanso; además debe otorgársele sin excusa ni pretexto el día laborable inmediato siguiente para que descanse.*

Concluyendo el presente estudio consideramos que el descanso del trabajador no debe ser *sustituido* y menos *coartado*, pues debe

disfrutarse efectivamente atendiendo a su finalidad esencial, logrando con ello mantener al trabajador en buen estado de salud.

Es necesaria la lucha incansable, hasta lograr mejores beneficios para el trabajador, evitando así la explotación del hombre por el hombre, situación que denigra a la raza humana; como es el disfrute real y efectivo del descanso, por lo menos del semanal, que es imprescindible para el cuerpo humano; mejorándose la salud del trabajador y alargando así su vida en vez de acortarla, estableciendo así un periodo de longevidad más amplio del que goza actualmente el trabajador ya que el daño que produce el trabajo diario excesivo al operario en su organismo es irreversible; razón por la cual, consideramos que *el trabajador debe laborar, sólo lo necesario para vivir y no vivir, sólo para trabajar.*

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La naturaleza o finalidad esencial del descanso semanal es que el trabajador pueda descansar, permitiendo con dicho reposo liberarse de la tensión y fatiga, y recuperar las energías gastadas en el desempeño diario del trabajo; de ahí la imperiosa necesidad de que se disfrute real y efectivamente de dicho reposo, tomando en cuenta el espíritu del legislador que atiende a razones fisiológicas, es decir para conservar la salud física y mental del trabajador por lo cual dispuso que no había obligación de trabajarlo.

**SEGUNDA.-** La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 73, que los trabajadores no están obligados a laborar en su día de descanso semanal, pero en la práctica, sí se obliga; de ahí que consideremos necesario adicionar dicho precepto de tal manera que se garantice su disfrute efectivo y evitando que se coarte su goce con base en la importancia que tiene dicho descanso, ya que se trata de un reposo indispensable y necesario; así pudiera quedar de la manera siguiente:

*Artículo 73: Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal, dicho descanso se disfrutará real y efectivamente sin que pueda compensarse con remuneración alguna con tal de que se labore. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado; además de otorgarle sin excusa ni pretexto el día laborable inmediato siguiente para que repose.*

**TERCERA.-** Con tal adición al artículo 73, la cual consiste en otorgar el día laborable inmediato siguiente, además del salario triple que señala dicho precepto; se evita que el patrón abuse al obligar constantemente a laborar a sus trabajadores en su día de descanso semanal, garantizándose así el disfrute efectivo de dicho reposo sin que pueda compensarse con una remuneración con tal de que se trabaje, pues en la práctica el patrón obliga constantemente a laborar al operario o él mismo se obliga ante su necesidad económica, ya que le conviene trabajar percibiendo un salario triple aún cuando no descansa.

**CUARTA.-** En cuanto al descanso obligatorio según dispone el artículo 75, el trabajador sí está obligado a laborar en dicho día festivo, cuando haya sido designado entre el número de trabajadores que deban laborar en dicho día de reposo; tal obligatoriedad es con base en la finalidad de dicho reposo la cual es que el trabajador pueda unirse a la celebración de fiestas y tradiciones nacionales y no para que descansa. Aunque consideramos que tal disposición debe limitarse evitando con ello que el patrón abuse al obligar constantemente a sus trabajadores a laborar, que es lo que ocurre en la práctica; pudiera quedar de la manera siguiente: *Artículo 75: En los casos del artículo anterior los trabajadores estarán obligados a laborar cuando tratándose de labor continua sean designados por trabajadores y patronos, entre el número de trabajadores que deban prestar sus servicios dicho día de reposo, si no hay acuerdo los designará la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Si no es labor continua siempre que haya acuerdo entre trabajador y patrón previa propuesta del segundo y sin que medie coacción alguna,*

*percibiendo en ambos casos un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario por su descanso.*

**QUINTA.-** Para el caso de que llegarán a coincidir los días de descanso semanal y obligatorio, según la Suprema Corte, se pagará uno sólo de los descansos, pero si dicho día coincidente se labora, consideramos que además de percibir salario triple que señala el artículo 73 aplicándose supletoriamente; se le otorgue el día laborable inmediato siguiente para disfrutar de su descanso. Consideramos que esto debe regularse en la ley de la manera siguiente: *Artículo 75 Bis: Cuando coincidan los días de descanso semanal y obligatorio y el trabajador no labore percibirá el pago de un sólo día de descanso; pero si lo trabaja recibirá un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario por un sólo descanso; además debe otorgársele sin excusa ni pretexto el día laborable inmediato siguiente para que descanse.*

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- 1- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Las obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1978.
- 2- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta Edición. Sista. México. 1994.
- 3- BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. s.e. Harla. México. 1997.
- 4- CASTORENA, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta Edición. Fuentes. México. 1984.
- 5- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava Edición. Trillas. México. 1994.
- 6- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. "Comentarios y Jurisprudencia". Decimasexta Edición. Esfinge. México. 1997.
- 7- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. T.I. Séptima Edición. Porrúa. México. 1997.
- 8- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. "Conceptos Generales". T.I. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.
- 9- DE BUEN LOZANO, Néstor. et. al. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Porrúa. México. 1993.
- 10- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Decimacuarta Edición. Porrúa. México. 1996.
- 11- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Reimpresión. Porrúa. México. 1961.
- 12- ENGELS, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Séptima Reimpresión. Quinto Sol. México. 1988.

- 13- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Precolonial. Sexta Edición. Porrúa. México. 1992.
- 14- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. "Instituciones". T.II. Porrúa. México. 1983.
- 15- PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. s.e. Porrúa. México. 1978.
- 16- POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. "Parte General". T.I. s.e. Ediar. Argentina. 1961.
- 17- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. Pac. México. 1985.
- 18- RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Nociones de derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Pac. México. s.a.
- 19- SILVA HERZOG, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Segunda Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México. 1980.
- 20- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.
- 21- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. "Teoría Integral". Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

## LEGISLACIÓN

- 1- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Decimaquinta Edición. Porrúa. México. 1996.
- 2- Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Quinta Edición. Porrúa. México. 1995.
- 3- Mexicano: está es tu Constitución. Comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero. Primera Reimpresión. Porrúa. México. 1996.

- 4- Diario Oficial de la Federación de 28 de Agosto de 1931. T. XCIX. Núm. 42.
- 5- Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM 1996-1998.
- 6- Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro 1996-1998.
- 7- Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Metálica del Envase S.A. de C.V.-1.

### OTRAS FUENTES

- 1- Enciclopedia Jurídica OMEBA. s.e. Driskill. Argentina. 1990.
- 2- Enciclopedia Universal Ilustrada. s.e. Espasa-Calpe. España. 1968.
- 3- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.
- 4- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. Vigésima Primera Edición. Heliasta. Argentina. 1989.
- 5- Diccionario de derecho Obrero. Alberto Trueba Urbina. Tercera Edición. Botas. México. 1957.
- 6- Diccionario de Derecho Social. Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini. Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987.
- 7- Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. J.RUBINSTEIN, Santiago. s.e. Depalma. Argentina. 1983.

- 4- Diario Oficial de la Federación de 28 de Agosto de 1931. T. XCIX. Núm. 42.
- 5- Contrato Colectivo de Trabajo del STUNAM 1996-1998.
- 6- Contrato Colectivo de Trabajo de Luz y Fuerza del Centro 1996-1998.
- 7- Contrato Colectivo de Trabajo de la Industria Metálica del Envase S.A. de C.V.-1.

### OTRAS FUENTES

- 1- Enciclopedia Jurídica OMEBA. s.e. Driskill. Argentina. 1990.
- 2- Enciclopedia Universal Ilustrada. s.e. Espasa-Calpe. España. 1968.
- 3- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1991.
- 4- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. Vigésima Primera Edición. Heliasta. Argentina. 1989.
- 5- Diccionario de derecho Obrero. Alberto Trueba Urbina. Tercera Edición. Botas. México. 1957.
- 6- Diccionario de Derecho Social. Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini. Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987.
- 7- Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. J.RUBINSTEIN, Santiago. s.e. Depalma. Argentina. 1983.

