

667



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN
MEXICANA DE AVIACION, S.A. DE C.V.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ANA MARIA PRECIADO



CIUDAD UNIVERSITARIA

2007



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.

Paginación Discontinua

A DIOS:

Por protegerme e iluminarme en todo momento.

Gracias Amado Señor, por todas las bendiciones recibidas en el transcurso de mi vida.

Tu luz ha guiado mis pasos hasta llegar a este momento tan importante de mi vida.

A MI MADRE:

Por su fortaleza, por su dedicación y la admiración que siento por ella.

Gracias por todo tu apoyo; sin él no hubiese podido cumplir este sueño.

A MI ABUELA (MAMA ELVIRA):

Por tu dulzura, ternura y amor.

Grabaste en mi corazón los más tiernos ideales que ser humano puede tener; jamás los olvidaré, pues ellos han guiado mi vida.

Gracias.

A MI MARIDO CESAR:

Por tu comprensión, tenacidad y cariño; cualidades de tu manera de ser que propiciaron el cumplimiento de esta meta.

Gracias.

A LA UNIVERSIDAD:

Por brindarme la oportunidad de formar parte de ella; por ser la escuela de mi vida.

En sus aulas aprendí que la ciencia del Derecho se ejerce con dignidad; de ahí que en la práctica de mi profesión, enalteceré a cada momento a mi *Alma Mater*.

A MIS MAESTROS:

Haber tenido la oportunidad de que egregios maestros hubiesen compartido sus conocimientos conmigo, es algo que no se puede traducir en palabras; de ahí que únicamente pueda decir:

Gracias por su dedicación y conocimientos.

A MI ASESORA, LIC. DINORAH RAMIREZ:

Por su tiempo, confianza y apoyo, sin los cuales no hubiese concluido este hermoso sueño.

Gracias maestra Dinorah; Usted es una persona excepcional.

A MIS HERMANAS PATY, GLORIA Y DE'IAKI:

Por su alegría y paciencia, que me han prodigado en todo todo momento.

Gracias porque con ustedes formamos una gran familia:

Gracias por ser como son; Gracias por ser mis hermanas.

A MIS AMIGAS ADRIANA, CLARITA, CLAUDIA Y

EUGENIA:

Por su amistad incondicional; regalo que la vida me ha otorgado a través de ustedes.

Es importante en la vida contar con buenas amigas y ustedes lo son para mí.

**EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN
MEXICANA DE AVIACIÓN, S.A. DE C.V.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

CAPÍTULO 1

NOCIONES GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Contrato de Trabajo	5
1.2.1. Elementos esenciales	6
1.2.2. Los presupuestos de validez	8
1.3. Relación de Trabajo	17
1.4. Patrón	22
1.5. Trabajador	25
1.6. Jornada de Trabajo	27
1.7. Horario	32
1.8. Empresa	33
1.9. Establecimiento	36

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.1. El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington	43
2.2. Alemania	52
2.3. Italia	55

2.4. Bélgica	58
2.5. España	61
2.6. México	64
2.6.1. Proyecto de Ley del Trabajo de 1919	66
2.6.2. Proyecto de Ley del Trabajo de 1925	69
2.6.3. Ley Federal del Trabajo de 1931	72

CAPÍTULO 3

MARCO OPERATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	77
3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970	85
3.3. Contratos Colectivos que regulan las actividades de Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.	104
3.3.1. Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de Aviación y Similares (personal de tierra)	105
3.3.2. Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación	118
3.3.3. Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México	122

CAPÍTULO 4

EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN

MEXICANA DE AVIACIÓN, S.A. DE C.V.

4.1. Diferencia entre jornada y horario de trabajo	137
4.2. Clases de horarios de trabajo	138

4.3. Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en relación a la jornada y horario de trabajo en trabajos especiales	141
4.4. Horarios de trabajo vigentes en Mexicana de Aviación	144
4.4.1. Personal de tierra	144
4.4.2. Sobrecargos	147
4.4.3. Pilotos aviadores	152
4.5. Jornadas extraordinarias en Mexicana de Aviación	165
4.5.1. Personal de tierra	165
4.5.2. Sobrecargos	172
4.5.3. Pilotos aviadores	173
4.6. Comprobación de que en Mexicana de Aviación se respeta lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo en relación a la jornada laboral y la adecuación del horario	175
4.7. Ventajas y desventajas de los diversos horarios vigentes en Mexicana de Aviación	176
4.8. Propuestas de mejoras en el horario de jornada en Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.	177
4.8.1. Antecedentes de la ergonomía	177
4.8.2. Concepto	179
4.8.3. Objetivos de la ergonomía	183
4.8.3.1. Salud y seguridad	185
4.8.3.2. Productividad y eficacia	186
4.8.3.3. Fiabilidad y calidad	187
4.8.3.4. Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal	188
4.8.4. La fatiga, aspecto relevante en la aplicación de la ergonomía en el trabajo aeronáutico	190
4.8.4.1. Modelos de fatiga	193
4.8.4.2. Estrés, tensión, fatiga y recuperación	196

4.8.4.3. Medidas preventivas	198
4.8.4.4. Pronóstico de la fatiga y la recuperación	201
CONCLUSIONES	203
BIBLIOGRAFÍA	207

INTRODUCCIÓN

La lucha por conseguir mejores condiciones laborales ha sido una lucha ardua y difícil, pues para quienes han ostentado el poder económico, el trabajador ha sido una herramienta de trabajo; de ahí que para conseguir tal reducción hubo de pasar un siglo.

Ahora bien, con el objeto de que nuestra investigación sea congruente, en el primer capítulo analizaremos diversos conceptos de Derecho del Trabajo, con el propósito de contextualizar el tema que desarrollaremos: *EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICANA DE AVIACIÓN, S.A. DE C.V.*; entre ellos se encuentran: Derecho del Trabajo, Contrato de Trabajo (elementos esenciales y presupuestos de validez), Relación de Trabajo, patrón, trabajador, horario, empresa y establecimiento.

En un segundo capítulo nos abocaremos a plasmar los antecedentes de la jornada de trabajo, apartado en el cual, el lector se dará cuenta que antes de plasmarse en nuestra Constitución Política la jornada laboral de ocho horas, ya habían surgido grandes visionarios quienes buscando el bienestar del proletariado se atrevieron a postular su reducción, pugnando enconadamente se hiciese una realidad en la mayoría de las legislaciones del mundo.

En el capítulo siguiente (el tercero), el lector apreciará con qué vehemencia los Constituyentes de 1916-1917 lucharon para que la reducción de la jornada laboral fuera un hecho en nuestro país, además de la enconada lucha que hubo de librarse entre patrones y trabajadores para que, los principios de justicia social emanados del artículo 123 constitucional quedaran nítidamente estable-

cidos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, analizando los numerales relativos a la jornada de trabajo en lo general.

Asimismo, dentro del propio capítulo, se señalan y estudian las disposiciones respecto de la jornada laboral en la empresa Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., consultando para ello, los tres contratos colectivos que rigen a dicha fuente de trabajo, a saber: Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de Aviación y Similares; Contrato Colectivo de la Asociación sindical de Sobrecargos de Avión y Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.

Es interesante mencionar que debido a que el trabajo aeronáutico está considerado, como especial, igualmente son de especiales sus regulaciones.

Ya en el cuarto y último capítulo de la investigación, señalamos la diferencia entre jornada y horario de trabajo, las clases de horario de trabajo que existen, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en relación a la jornada y horario de trabajo en trabajos especiales como el que nos ocupa (aeronáutico). En incisos aparte, estudiaremos los horarios y jornadas de trabajo vigentes en Mexicana de Aviación tanto para personal de tierra, sobrecargos y pilotos aviadores.

Se comprobará si es que la empresa multicitada respeta las disposiciones señaladas en nuestra Ley Laboral, apuntando además, las ventajas y desventajas de los diversos horarios de Mexicana de Aviación.

Por último, se plasman diversas propuestas para optimizar el trabajo aeronáutico, desde el punto de vista ergonómico.

CAPITULO 1

NOCIONES GENERALES DE DERECHO DEL TRABAJO

En este capítulo nos abocaremos a definir conceptos generales que reiteradamente aparecerán a través de la investigación, con el objeto de que el lector no tenga contratiempo alguno para introducirse al mundo fascinante del Derecho Laboral.

1.1. Derecho del Trabajo.

Así, Alberto Trueba Urbina, concibe al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹

En la definición anterior, claramente se aprecia la filosofía del jurista: el trabajador debe ser protegido, pues es la parte débil de la relación laboral.

Por su parte, Mario de la Cueva, afirma que, "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²

Para el ilustre jurista, el Derecho Laboral es el instrumento idóneo para hacer realidad la justicia social para los trabajadores, convicción con la que vivió y cuyo testimonio lo encontramos en sus obras.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Porrúa, México. 1981. Pág. 132.

² DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. Sexta Edición. Porrúa, México. 1980. Pág. 204.

Conforme a Walter Kaskel y Herman Dersch es "el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónomas, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellos".³

Los autores citados, además de englobar a las personas que desempeñan un trabajo dependiente, tienen el acierto de asimilar aun aquellos trabajadores que están unidos a otros en razón de una relación laboral distinta.

Eugenio Pérez Botija considera, dentro de este grupo, que es "el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".⁴

El autor español mencionado, atribuye al Derecho del Trabajo la facultad eminentemente reguladora entre empresas y trabajadores y entre ambos con el Estado, lo que redundará en beneficio del trabajo, propiciando un equilibrio entre los factores de la producción.

Para Castorena "el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los

³ KASKEL, Walter y Herman, Dersch, Derecho del Trabajo, Depalma, Argentina, 1976. Pág. 4.

⁴ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo, Sexta Edición. Civitas, España. 1960. Pág. 20.

procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".⁵

Este autor más que definir lo que entiende por Derecho del Trabajo, hace una descripción del mismo, englobando en el concepto al Derecho Individual del Trabajo, al derecho sindical, a la administración de justicia laboral y su aspecto procesal.

Por su parte Guillermo Cabanellas define al Derecho Laboral como "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente".⁶

Como se aprecia de la definición anterior, Cabanellas retoma los conceptos de Pérez Bolija y lo complementa agregando que el Derecho Laboral regula también la prestación de servicios realizada por profesionales.

Alfredo Sánchez Alvarado afirma que, "el derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir

⁵ CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes. México. 1973. Pág. 5.

⁶ CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. T. I. Sexta Edición. Depalma. Argentina. 1973. Pág. 482.

en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".⁷

Este autor mexicano en su definición otorga relevancia a los aspectos individual y colectivo de las relaciones laborales; toda vez que siendo el Estado el regulador de las relaciones existentes entre trabajadores entre sí y de patrones entre sí, la protección de quien presta un servicio subordinado está asegurada, propiciando que todo trabajador por su condición de ser humano, se desarrolle en condiciones dignas y armoniosas, como corresponde a su naturaleza.

El concepto esgrimido por Néstor de buen, es el siguiente, quien manifiesta que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".⁸

El maestro mexicano hace patente que la regulación de las relaciones derivadas de la prestación subordinada de servicios, tiene como fin primordial buscar la justicia social, equilibrando al capital con el trabajo.

Por último, el Diccionario Jurídico Mexicano, define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden

⁷ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, T. I. México, 1967. Pág. 36.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, T. I. Cuarta Edición. Porrúa. México, 1981. Pág. 131.

realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual".⁹

Como se aprecia de todos los conceptos analizados, los autores coinciden en un objetivo trascendental: la búsqueda incesante de que la justicia social sea una realidad en la vida diaria de los trabajadores y no una utopía añorada por un sector importante de la sociedad, que sobre sus hombros descansa el progreso de nuestra nación.

Recordemos que el Derecho del Trabajo como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental, aspira a su mejoramiento moral y espiritual; por ello, ya no puede concebirse únicamente, como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones. No, va más allá, es el instrumento idóneo, para que en un futuro no muy lejano, la lucha de clases sea un recuerdo en la historia y vivamos en una sociedad armónica donde los factores de la producción no estén más en franco debate; sino se transformen en pilares torales del progreso económico, social y espiritual de cada uno de sus integrantes.

1.2. Contrato de Trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato individual es, "...cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..."

⁹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II (D-H). Séptima Edición. México. 1994. Pág. 982.

Del artículo transcrito se desprenden dos aspectos importantes, a saber:

a). No importará el nombre que las partes le den al contrato de trabajo, si de todas manera se producen, por una parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra, la de pagar un salario;

b). El contrato es, simplemente un acuerdo de voluntades, siendo sin trascendencia para que surta todas sus consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio. Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo artículo 20 se precisa que, "la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". Esto significa que tendrá las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando éste no haya generado aun la relación.

El problema de determinar lo esencial del Contrato de Trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole, motivo por el cual, analizaremos en las páginas siguientes tanto los elementos esenciales como sus presupuestos de validez.

1.2.1. Elementos esenciales.

Los elementos esenciales son: a). La voluntad y b). Objeto posible.

La voluntad o consentimiento dentro del Derecho Laboral se produce de manera expresa y formal, otorgando el escrito a que se refiere el artículo 25 de

la ley, o bien, en forma tácita, a través de la prestación del servicio y el pago de un salario.

El objeto posible se expresa dentro del contrato de trabajo en dos direcciones: La obligación de prestar el servicio en forma personal y subordinada y la de pagar el salario constituyendo esta modalidad el objeto directo. Por otra parte, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario.

En relación al servicio a prestar diremos que, existen determinadas reglas que lo regulan, siendo la más importante el hecho de que pueden no establecerse cual deba ser éste, sin que ello implique la inexistencia del contrato por falta de objeto ya que, en ese caso, es aplicable lo que dispone el artículo 27 de la ley en comento:

Art. 27. "Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o establecimiento"

En este mismo sentido la omisión de la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional surtiendo además efectos el principio consignado en la fracción VII del Apartado A del artículo 123 constitucional en el que se establece:

"Apartado A:

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

1.2.2. Los presupuestos de validez.

Por otra parte, en el contrato de trabajo los presupuestos de validez son los siguientes:

- a). La capacidad.
- b). El libre albedrío.
- c). La licitud en el objeto.
- d). La forma.

a). La capacidad. Entendemos por capacidad, la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas. Ahora bien, si el sujeto sólo puede ser titular de obligaciones y derechos, afirmamos que tiene capacidad de goce; si por el contrario, puede por sí mismo disponer de sus derechos y contraer obligaciones, su capacidad también será de ejercicio.

En la celebración del contrato individual de trabajo intervienen tanto la capacidad de goce como la capacidad de ejercicio. Respecto de la primera, en la fracción III del inciso "A" del artículo 123 constitucional, se determina que "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años...". Ello significa que los menores de esa edad no pueden ser sujetos de una relación laboral. Los artículos 5º, fracción I y 22 de la Ley confirman la misma regla. El artículo 22 la adiciona mencionando que "los mayores de catorce años y menores de dieciseis que no hubieren terminado su educación obligatoria, tampoco podrán trabajar, salvo en los casos de excepción que apruebe la autoridad

correspondiente en que a su juicio no haya incompatibilidad entre los estudios y el trabajo".

En rigor, esta limitación agregada en la Ley Reglamentaria no constituye una forma de incapacidad de goce. En realidad pertenece a otra esfera, no sólo jurídica sino de política educativa, principalmente, semejante a las medidas de salud y de orden moral que se toman en cuenta, de manera general, a propósito del trabajo de los menores.

Es claro que a pesar de esta limitación, de hecho se producen relaciones laborales con menores de catorce años. A ello contribuyen por una parte, los abrumadores problemas económicos de las familias proletarias que exigen la cooperación económica de todos sus miembros y por la otra, la insuficiente vigilancia de la inspección de trabajo que, ni aun a nivel federal cuenta con los elementos suficientes para el desempeño de una eficaz función de control. En ese caso la relación laboral irregular de todas maneras genera responsabilidades a cargo del patrón, tanto frente al menor como frente a las autoridades (multas) pero habrá de cesar en el momento en que se advierta cual es la edad del menor.

Otra incapacidad de goce para la celebración del contrato individual de trabajo está prevista en el artículo 29 que prohíbe "emplear a menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y en general, de trabajadores especializados"; sin embargo, una regla general que admite tantas excepciones, pierde su sentido.

La capacidad de ejercicio laboral, se alcanza a los dieciseis años. Ello significa que los trabajadores de esa edad podrán por sí mismos, celebrar

contratos individuales de trabajo. Por el contrario, si intentan iniciar la relación de trabajo antes de los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres y tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 deben suplir su incapacidad.

La ley es omisa en cuanto a determinar las consecuencias de la falta de representación de los menores que celebran contratos de trabajo. No se localizan tampoco antecedentes jurisprudenciales, pero parece que en ningún caso esa omisión podría acarrear la nulidad de la relación en perjuicio del menor trabajador.

b). El libre albedrío. Con la expresión libre albedrío se indica la ausencia de vicios del consentimiento. Tradicionalmente se habla de que tienen el carácter de vicio el dolo, la mala fe, el error, la violencia y la lesión.

En efecto, en el dolo hay un error provocado, la mala fe disimula el error y la lesión también lo considera como un elemento esencial en los casos de suma ignorancia y notoria inexperiencia. La violencia se traduce en miedo.

En el Derecho del Trabajo no existen disposiciones relativas a los vicios del consentimiento. En realidad la ley acepta la posibilidad de que un contrato o relación de trabajo surja en condiciones indebidas, pero sin preocuparse de la condición del sujeto que aceptó dichas condiciones, fundándose sólo en el dato objetivo de que la estipulación es ilegal, declara su nulidad.

Esto es, el Derecho Laboral, en una solución excelente, se olvida del estado anímico del sujeto trabajador y atiende sólo a las obligaciones establecidas entre las partes. Eventualmente esta situación podría perjudicar al trabajador que

hubiese aceptado condiciones inconvenientes; sin embargo, la ley lo faculta para ponerle remedio al problema, v.gr. el establecimiento de que el término del contrato de trabajo es por un año a favor de los trabajadores y sin responsabilidad alguna pueden darlo por terminado, al cabo de ese término. Otra facultad, lo constituye la novedad que permite al trabajador plantear la modificación de sus condiciones de trabajo, en el caso de que su salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

c). La licitud en el objeto. Mayor importancia se da en el Derecho del Trabajo al objeto del negocio jurídico que a la voluntad; por tal circunstancia si encontramos en la ley una relación de objetos ilícitos, sin que, por el contrario, se hable en ellas de los vicios de voluntad.

La relación fundamental de ilicitudes aparece consignada en el artículo 5º. de la Ley Federal Laboral y a la letra establece:

Art. 5º. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;*
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;*
- V. Un salario inferior al mínimo;*
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios de los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial, o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años;

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquier de los derechos o prerrogativas consignados en las normas del trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas”.

Ahora bien, para comprender en su totalidad el sentido del artículo transcrito, en primer lugar debemos determinar qué se entiende por normas de orden público pudiendo decir que, son aquellas circunstancias que les otorga el derecho imperativo, excluyendo la renuncia por parte de los trabajadores de sus derechos, beneficios y prerrogativas; es decir, orden público significa que el Estado y la sociedad están de tal manera interesados en las disposiciones de la ley, que queda excluida la posibilidad de que los particulares dispongan, convencionalmente, lo contrario. De ahí que pueda concluirse que lo contrario a la ley será ilícito, y por ende, nulo.

En otras palabras, lo ilícito de cualquier acuerdo obrero-patronal, derivará de afectar a los derechos, beneficios y prerrogativas de los trabajadores.

En este sentido, la fracción I del artículo transcrito determina la causa de nulidad en virtud de que concurren dos motivos: uno derivado de la incapacidad de goce y otro, de la ilicitud en el objeto.

En las fracciones II, III y IV aplicando que la nulidad del contrato estriba en la afectación de los derechos de los trabajadores vemos que, en primer lugar no puede estipularse una jornada mayor de ocho horas, que sea inhumana ni el que los menores de dieciseis años sean sujetos del otorgamiento de horas extraordinarias puesto que es fácil deducir, que una persona menor de dieciseis años no posee ni siquiera las características físicas para poder soportar tan ardua labor, mucho menos tener la capacidad y sostener con la mayor eficiencia y responsabilidad el trabajo encomendado en tiempo extraordinario.

Las fracciones V, VI y VII, estipulan la garantía de que el salario no debe ser menor que el mínimo (entendiéndose como mínimo, el establecido en cada caso en particular por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos), y que debe ser remunerador, además de que el pago de los salarios de los obreros no debe exceder de una semana.

Nótese que determinar en forma imperativa el hecho de que el plazo para el pago del salario de los obreros no debe excederse de una semana, nos hace apreciar el aspecto protector del Derecho del Trabajo.

Por lo que se refiere a las fracciones VIII y IX vemos que, se prohíbe de manera tajante efectuar el pago del salario en lugares de recreo, fondas,

cantinas y otros y es obvio el porqué de esta circunstancia, ya que salta a la vista que si a un trabajador se le paga su salario en un lugar en donde pueda despilfarrar el dinero que con tanto trabajo consigue, la ley se ha propuesto con esta determinación, por un lado, frenar la astucia del patrón y por otro, suplir la ignorancia del trabajador.

En relación a fracción IX diremos que al igual que la anterior, se trata también de una prohibición puesto que, no se puede obligar al trabajador para que adquiera efectos de consumo en un lugar o establecimiento determinado en virtud de que, como se deduce, la Ley Laboral con su espíritu proteccionista no ha dejado a la deriva el hecho de que el patrón pueda obligar a su trabajador para que compre sus artículos de consumo en un lugar previamente destinado para ello, evitando de esta forma la figura antigua que provocó grandes endeudamientos a nuestros trabajadores: la repugnante tienda de raya.

Las disposiciones contenidas en la fracción XI traen aparejado uno de los aspectos de la justicia: la equidad, ya que si en una empresa o establecimiento dos trabajadores desempeñan un trabajo igual y con igual eficiencia, no puede existir diferencia en el salario.

Cabe aclarar, que la fracción en comento utiliza la palabra igual, tanto en el concepto de eficiencia, clase de trabajo y jornada.

Ahora bien, como uno de los objetivos del Derecho Laboral es que las condiciones de trabajo sean las adecuadas para el trabajador, en la fracción XII del precepto que estudiamos, apreciamos la prohibición del trabajo nocturno industrial o posterior a las veintidós horas para los menores de dieciséis años, puesto que como se deduce, el agotamiento físico es mayor y la probabilidad de

accidentes de trabajo aumenta, ya que es sabido que una persona cansada tiene mayor margen de errores que en muchos casos se traducirían en accidentes; por tal motivo, la Ley Laboral ha legislado en este sentido.

Los derechos y prerrogativas consignados por las normas del trabajo en el Derecho Laboral son un imperativo que no puede ser cambiado al arbitrio del patrón; por tal razón, en la fracción XIII del artículo tantas veces citado se aprecia con toda su plenitud, la tutelación del Código Laboral a favor de los trabajadores.

d). La forma. De todos los presupuestos de validez del negocio jurídico individual, la forma es la que más ha preocupado al legislador al grado de que llega a afirmar en el artículo 24 que "las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, cuando no existan contratos colectivos aplicables", excepción que en nuestro concepto no se justifica, ya que si bien es cierto existe un contrato colectivo para un núcleo determinado de trabajadores, se dejan a la deriva determinar las circunstancias que afecten en forma individual a alguno de los miembros de un sindicato.

Respecto del contrato individual de trabajo el legislador no sólo se preocupó por indicar que debe otorgarse por escrito y en dos ejemplares (Art. 24) sino que, además, exige un contenido mínimo; este consiste en lo siguiente, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo de la Ley referida:

Art. 25. "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

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

III. El servicio o servicios que deberán prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el servicio;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y monto del salario;

VII. El día y 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 la ley; y

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

Como se aprecia, el hecho de que deban hacerse constar por escrito las condiciones de trabajo así como los datos de identificación del trabajador, son claramente proteccionistas en virtud de que, al quedar plasmados los mismos, en un momento determinado si surgiera algún conflicto se tendría una base clara sobre la cual dirimir.

El requisito de forma no sólo se manifiesta respecto al negocio jurídico que origina la relación laboral, sino también opera en vida de éste, en ciertas circunstancias. Así el patrón deberá entregar anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo (Art. 81). Es también obligatorio que los patrones integren con los trabajadores una comisión mixta que tendrá a su cargo formular el cuadro general de las antigüedades,

distribuido por categorías de cada profesión u oficio, el cual deberá ser dado a la publicidad (Art. 158).

La falta de escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la omisión (Art. 26). En realidad bastará que en un juicio un trabajador invoque las condiciones que quiera para que se estimen ciertas, salvo que el patrón compruebe lo contrario.

1.3. Relación de Trabajo.

El vocablo relación, proviene de "la voz latina *relatio* que implica conexión de una cosa con otra, correspondencia, enlace entre dos cosas; por ende, la relación de trabajo, es la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y la persona a quien, como patrono se le presta dicho servicio".¹⁰

Ahora bien, se entiende como relación de trabajo a la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y de sus normas supletorias.

¹⁰ CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1963. Pág. 119.

De la descripción anterior, se derivan los siguientes puntos fundamentales:

a. El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

b. La prestación del trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una sola fuerza productora de beneficios para el trabajador;

c. La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del Derecho del Trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo;

d. La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo;

e. La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la ley y de los contratos colectivos;

f. El acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación;

g. El acuerdo de voluntades no podrá ser rector de la vida de la relación, porque esa función la cumplen un estatuto, la ley y los contratos colec-

tivos, entre otros ordenamientos, lo que implica que la relación adquiere una vida propia que se transforma por principios que le son propios;

h. En los casos de trabajadores de confianza, los domésticos y los de la pequeña industria, suele darse un acuerdo previo, pero nada impide que posteriormente la relación modifique el contenido de ese acuerdo originario;

i. Eventualmente y tal como se señala en la Exposición de Motivos de la Ley Laboral vigente, la relación laboral puede nacer de un contrato. Pero el empleo de la palabra contrato no debe suponer más que la obligación que el trabajador adquiere de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario.

En otro orden de ideas, en cuanto a las disposiciones de tipo legal que se refieren o que contemplan el concepto de relación de trabajo, encontramos que en nuestra Ley Federal del Trabajo, la define en su artículo 20, en los siguientes términos:

Art. 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario".

De la definición legal anotada, se desprende que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo y una de esas formas es el contrato; por tanto, basta con que se preste el servicio para que emerja la relación laboral; esto quiere decir que puede existir un contrato de trabajo, pero no al contrario.

Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal subordinado para existir la relación al prestarse éste, implicando para el trabajador un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de las partes o sujetos de la relación de trabajo.

Por otro lado, los elementos esenciales de la relación de trabajo, que se desprenden del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes:

- a. La prestación de un trabajo personal.
- b. Que se preste mediante el pago de un salario.
- c. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

a. La prestación de un trabajo personal significa que, para poder asignar la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar frente a la figura del intermediario.

También existe el carácter personal del servicio (si tenemos presente la idea de que la relación se crea cualquiera que sea el acto que le de origen) en los casos siguientes:

Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada y aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un número determinado de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

Quando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

En estos supuestos es aplicable la disposición contenida en el artículo 10 de la Ley Laboral, donde se establece lo siguiente:

Art. 10. "Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos"

b. Que se preste mediante el pago de un salario.

Este elemento se refiere a que el trabajador al prestar sus servicios a un patrón, necesariamente tiene que recibir como contraprestación al servicio dado, una remuneración; es decir, el pago en dinero, que desde luego no deberá ser menor al salario mínimo fijado por la propia ley.

c. Que el trabajo personal que se preste sea subordinado.

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación que el trabajo habrá de realizarse bajo las órdenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores, así lo establece el artículo 134, fracción III:

Art. 134. "Son obligaciones de los trabajadores:

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo".

También puede entenderse la subordinación como la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador, siempre que se relacione con el trabajo contratado. Si no existe este elemento de subordinación, nuestra ley considera que aunque haya un trabajo personal y esté de por medio el pago de un importe en efectivo como prestación, por el servicio prestado, no habrá relación laboral; v.gr. el caso de un abogado que ejerce libremente su profesión y a quien acudimos a consultarlo, por lo cual pagamos 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 del Trabajo, en virtud de que dicha relación carece del elemento indispensable de subordinación.

1.4. Patrón.

El vocablo patrón, proviene del latín *patronus*, protector, abogado (de pater. padre); expresión con que habitualmente se designa al empleador en sus relaciones con sus obreros y empleados de la industria y el comercio; a veces se sirve de ella para referirse a un empleador cualquiera.¹¹

¹¹ Cfr. CAPITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma, Argentina. 1986. Pág. 418.

Manuel Alonso García opina que, "es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".¹²

De esta definición se desprende un aspecto puramente económico, en donde el patrón por el hecho de remunerar el trabajo, tiene derecho de apropiarse del fruto o productos obtenidos; es decir, para el patrón, el trabajador es una herramienta de trabajo.

Krotoschin indica que patrón "es la persona que ocupa a uno o varios trabajadores. Mientras sólo una persona física, un individuo, puede ser trabajador, para la persona del patrono es indiferente que se trate de una persona física o una persona jurídica, una sociedad, asociación, entre otras. Tampoco importa la índole del negocio, en principio. Ni siquiera hace falta que el patrono tenga negocio. El individuo que emplea a una sirvienta o a un conductor es patrón: Ello sin perjuicio de que alguna ley parta de un punto de vista distinto al vincular expresamente el concepto de patrono a la empresa explotada".¹³

Como se aprecia de la definición transcrita, este autor va más allá de la concepción jurídica del patrón al anotar que, independientemente de que alguna ley defina la figura de patrón, ésta se da de manera espontánea, no siendo necesario que el patrón tenga un negocio, sino que simplemente se erige como tal, al contratar los servicios de una o varias personas para desempeñar labores determinadas.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T. II, Décimo Tercera Edición, Porrúa, México, 1991. Pág. 478.

¹³ KROTOSCHIN, Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo, Depalma, Argentina, 1950. Pág. 37.

Cabanellas considera que patrón es "toda persona, tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia del contrato celebrado con el trabajador. De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrón ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para el Derecho laboral, la producción".¹⁴

Este autor recalca la transformación que ha sufrido el patrón, pues en tiempos de la colonia, al patrón se le asociaba con el amo, quien en no pocas ocasiones ostentaba su poderío frente a sus subordinados, hasta el punto de disponer de sus vidas, situación que tenía tintes de esclavitud.

Por último, anotaremos la definición que hace de patrón la Ley Federal vigente, que en su artículo 10 dispone:

Art. 10. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

De acuerdo a la definición transcrita y acorde a las características particulares que puede presentar un patrón, éste se clasifica de la siguiente manera: a). Por su naturaleza jurídica: personas individuales (físicas) o jurídicas; b). Por el tipo de actividad que desarrollan: industriales; comerciales, agrícolas,

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II, Oitava Edición. Heliasta. Argentina. 1974. Pág. 307.

mineras y de servicios; c). Por su extensión: empresa o establecimiento; d). Por su jurisdicción: local o federal; e). Por el número de trabajadores que emplean: pequeñas empresas (aquellas que se componen de hasta 100 trabajadores); empresas regulares (que se constituyen de más de 100 trabajadores pero menos de 1000) y grandes empresas (las que están compuestas de más de 1000 trabajadores en adelante).

1.5. Trabajador.

La voz trabajador en su acepción etimológica significa: "que trabaja, jornalero, obrero".¹⁵

Francisco de Ferrari señala que, "la Doctrina y el Derecho positivo se unifican, llamando trabajador a cualquier persona que presta servicios en estado de subordinación".¹⁶

La definición anterior resulta deficiente y confusa porque señala que trabajador es cualquier persona, pudiéndose entender que no solo las personas físicas pueden ser trabajadores, sino también las morales.

Mario de la Cueva expresa que, antes de definir al trabajador, se debe determinar quien puede serlo; por tanto, únicamente la persona física puede ser trabajador, considerándolo el autor como "la persona física que presta un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo".¹⁷

¹⁵ JACKSON, W.M. Diccionario Hispánico Universal. T. I. Tercera Edición. Editores de México. 1948. Pág. 532.

¹⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda Edición. Depalma, Argentina. 1971. Pág. 252.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit. Pág. 418.

La definición de Mario de la Cueva es acertada, pues de ninguna forma se puede concebir que una persona jurídica o moral sea capaz de crear fuerza de trabajo y menos aun ser sujeto de normas sobre jornada, salario mínimo y días festivos, que han sido instituidos para proteger la integridad física del trabajador.

"Terminológicamente, frente a la utilización discriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de unificar el carácter de aquellos quienes viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual. Ciertamente este término homogéneo suprime la discriminación aun subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador".¹⁶

Es oportuno recordar que, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (publicada el 18 de agosto del mismo año), define al trabajador (Art. 3º.) como "la persona que presta a otra un servicio material o intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo".

La definición que antecede, adolece de algunos aspectos, tales como:

¹⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV (P-Z). Séptima Edición. Porrúa. México, 1994, Pág. 3106.

a. No hace especificación alguna de que el trabajador debe ser una persona física, pues como lo anotamos con antelación, a una persona moral no se le considerará trabajador.

b. Resulta también deficiente porque solo bastaba con expresar que se prestaba un servicio y no destacar que fuera de orden material o intelectual, porque toda actividad humana, por simple que sea, requiere de una combinación de ambas.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, específicamente el artículo 8º., primer párrafo, se define al trabajador como "la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Ahora bien, se considera trabajador doméstico a quienes presten servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona, de acuerdo al artículo 331 del Código Laboral vigente. Cabe aclarar que, las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención y otros semejantes en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos no son consideradas como trabajadores domésticos.

1.6. Jornada de Trabajo.

El concepto de jornada laboral se desprende del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece:

Art. 58. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

En la doctrina se encuentran diversos conceptos de jornada. Por ejemplo, Manuel Alonso Olea nos expresa que: "por jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo".¹⁹ En cambio Colotti define la jornada diciendo que es "el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo".²⁰

Es importante destacar, que la palabra jornada aunque definida como el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros, se ha extendido, al grado de que se habla de una jornada continua que excede de varios días (v.gr. dos días completos de trabajo por otros dos o tres de descanso), e inclusive se utiliza la expresión jornada semanal, que gramaticalmente contradictoria tiene, sin embargo, cierta aceptación.

Un punto importante respecto a la jornada de trabajo es la necesidad de limitarla y para ello, hoy en día el problema se examina con apoyo en los resultados de investigaciones practicadas conforme a rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales.

Se ha comprobado que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden

¹⁹ ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. España. 1974. Pág. 124.

²⁰ COLOTTI, S. Régimen Jurídico del Descanso. Vol. II. Abeledo-Perrot. Argentina. 1954. Pág. 13.

incrementarse al término de las jornadas. Además la fatiga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades.

Por otra parte, desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del trabajador, lo que afecta seriamente al volumen y a la calidad de producción. Por último, el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras actividades que requiere su ser social.

A este propósito, se han alcanzado múltiples soluciones: la más importante ha consistido en establecer una jornada máxima general que suele fijarse en ocho horas diariamente; sin embargo, la jornada máxima puede excederse bien en forma circunstancial, cuando el trabajador labora horas extraordinarias.

Por otro lado, la clasificación de la jornada de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista. Alonso Olea, por ejemplo, se refiere a "jornada normal, jornadas reducidas y jornadas especiales. Pérez Botija reduce la clasificación solo a dos términos: jornada legal y horas extraordinarias".²¹ Nuestra ley considerando la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases: diurna, mixta y nocturna; sin embargo, también en la ley se pueden encontrar otros conceptos calificables: jornada de menores, jornadas ilimitadas, jornadas ordinarias y extraordinarias.

Es posible realizar diversas clasificaciones de las jornadas, de acuerdo con las especiales circunstancias que hay que tener en cuenta en cada caso, tales como las siguientes:

²¹ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. Pág. 151.

a. Jornada Diurna. Es la comprendida entre las seis y las veinte horas (Art. 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (Art. 61).

b. Jornada Mixta. Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna (Art. 60). Su duración máxima es de siete horas y media (Art. 61).

c. Jornada Nocturna. Sus límites son las veinte y las seis horas (Art. 60) y tiene una duración máxima de siete horas (Art. 61).

d. Jornada Reducida. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias (Art. 177). En algunas actividades, *v.gr.* la de las tripulaciones aeronáuticas, también se limita la jornada máxima por debajo de los límites legales (Art. 224).

e. Jornada Especial. Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (Art. 59). Es dudosa la constitucionalidad del precepto pero indiscutible la bondad de la solución. En realidad, con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios.

f. Jornada Ilimitada. Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada; sin embargo, respecto de los trabajadores domésticos la ley sólo exige que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche (Art. 333).

g. Jornada Extraordinaria. De acuerdo al concepto del artículo 66, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

h. Jornada Emergente. Calificamos así la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (Art. 65).

i. Jornada Continua. La ley no la define, aunque la menciona el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador tendrá derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

j. Jornada Discontinua. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

Tratando este mismo punto pero en relación a los trabajadores domésticos, nada se dice respecto sobre el particular; de atenernos estrictamente al texto constitucional, habría que concluir que el doméstico como los demás trabajadores, debe tener una jornada máxima de ocho horas; sin embargo, en la práctica, no es posible su fijación.

Debemos hacer hincapié en que, la limitación de la jornada de trabajo "es una medida imperativa que se impone, tanto a los trabajadores como al

patrón, no para proteger el salario de los obreros sino, fundamentalmente, su salud, de tal manera que la prohibición de excederse en dicho servicio alcanza a ambos grupos y si se ha reconocido la obligación para los empresarios de pagar las horas extras que excedan de las señaladas en la Constitución, ello se debe a que, de otra manera, se autorizaría un enriquecimiento ilegítimo".²²

Para finalizar este inciso, haremos nuestras las palabras de Mario de la Cueva cuando expresa: "Siendo la relación de trabajo de carácter sinalagmático y oneroso, las obligaciones de una de las partes son al mismo tiempo los derechos de la otra";²³ de lo que se deduce que si uno de los derechos del trabajador es la limitación de la jornada de trabajo, la obligación inmediata y directa del patrón es acatar esta limitación y si por circunstancias de la empresa, se debe alargar más de ocho horas, deberán otorgarse al trabajador los derechos que deriven de tal circunstancia.

1.7. Horario.

En virtud de que en el último capítulo de nuestra investigación, nos abocaremos a analizar con honrosa extensión el tema de los horarios en Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., en este inciso, nos limitaremos únicamente a anotar brevemente aspectos sobre el particular; luego entonces, Cabanellas indica que horario es el "orden o cuadro indicador de las horas en que han de efectuarse determinados actos, o que fija la duración máxima de los mismos señalando la hora de iniciación y la de término, con la interrupción o descanso que proceda. En oficinas oficiales y particulares, en establecimientos escolares, cuarteles, fábricas,

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. Págs. 637-638.

²³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Porrúa, México. 1949. Pág. 599.

comercios, obras, cárceles y demás lugares de actividades colectivas o relacionadas con el público, se establece un *horario* para las tareas internas y para las dedicadas a la comunicación social".²⁴

En relación al horario de trabajo, el autor en comento afirma que es el número y distribución diaria y semanal de las horas normales de trabajo en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajadores. Así, los menores y las mujeres tienen ciertas ventajas en este aspecto, por la exclusión o restricción en cuanto al trabajo nocturno de éstas y por ser más breve la jornada diaria de aquellos.²⁵

Según exista o no, interrupción o descanso al promediar la jornada y generalmente para tomar la comida principal, se habla de horario discontinuo y de horario continuo.

1.8. Empresa.

La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua, procede del latín *inprehensa*, que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: a. Casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender y b. Obra o designio llevado o efecto, en especial cuando en él intervienen varias personas.²⁶

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T. II. Octava Edición. Heliasta, Argentina. 1974. Pág. 323.

²⁵ Cfr. Idem.

²⁶ Cfr. REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Academia de la Lengua. Vigésimo Primera Edición. España. 1992. Pág. 134.

Ahora bien, la definición clásica de empresa es la emitida por Hueck y Nipperdey, que a la letra dice: "La empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario".²⁷

Por su parte, Paul Durand define a la empresa como: "La unidad económica de producción".²⁸

Este mismo autor, hace una aportación importante al Derecho Laboral al establecer la diferencia entre empresa y establecimiento, definiendo a este último como: "La unidad técnica de producción".²⁹

Esta diferencia es adoptada por nuestra Ley Laboral Federal, al establecer en el artículo 16, lo siguiente:

Art. 16. "Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En otras palabras, empresa es la unidad que lo comprende todo; la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual; esto es, el capital, el trabajo y la voluntad aunado al genio del empresario en tanto que, establecimiento es la unidad técnica completa en sí misma e independiente de

²⁷ Citados por DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1988. Pág. 169.

²⁸ Citado por *Ibidem*. Pág. 170.

²⁹ *Idem*.

otros posibles establecimientos, con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución de un fin general.

El crecimiento de la industria moderna obliga a numerosas empresas a crear sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes unas de otras, pero sujetas todas a la administración general, por lo que todos los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, tal es el caso de los fundos mineros de una misma empresa.

En este mismo orden de ideas, Pérez Botija, ha hecho aportaciones de gran consideración en relación al concepto de empresa puesto que la define: "a) como una comunidad de trabajo; b) como una de las partes contratantes en una relación jurídica y c) como una organización super individual que desborda las antiguas concepciones privatistas, sin que ello signifique olvidar su primitivo carácter de patrimonio organizado por iniciativa de un particular".³⁰

Rivero y Salvador opinan que desde el punto de vista laboral, se encuentran implicados tres elementos característicos en la figura de la empresa: "una tarea a ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización".³¹

Por último diremos que, para que el Derecho Laboral tenga un ámbito de desarrollo y aplicación, es menester la existencia de tres elementos:

³⁰ PÉREZ BOTIJA, José. Op. Cit. Pág. 43.

³¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1986. Pág. 489.

patrón (o empresario); trabajador y empresa (o establecimiento), de donde proviene esa nota particular de las relaciones humanas a través del trabajo.

1.9. Establecimiento.

En virtud del uso de terminología poco precisa, se confunden (en ocasiones) las nociones de empresa y establecimiento, a pesar de ser distintos y con reglas de aplicación diferentes.

Ahora bien, con el objeto de esclarecer esa confusión, anotaremos (en primer lugar), el criterio de Guillermo Cabanellas, quien define al establecimiento como "fundación, institución, creación, erección de un centro de enseñanza, de beneficencia u otro de diversa finalidad, ya cultural, filantrópica, recreativa, patriótica, etc. Fábrica u otro lugar de producción organizada e importante".³²

El autor argentino nos proporciona una definición muy escueta, por lo que se hace necesario complementarlo con otras:

Luego entonces, según la exposición de Durand y Jaussaud, el establecimiento ha sido definido como "una reunión de varias personas que trabajan juntas de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social".³³

³² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual T. II. Op. Cit. Pág. 111.

³³ Citado por Idem.

Estos autores dan una definición un poco más amplia, porque se refieren a la reunión de varias personas que trabajan juntas, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social; asimismo, se infiere que un establecimiento es parte de un todo, no el todo en sí.

Por otro lado, Ernesto Krotoschin, expresa que, "en la doctrina extranjera se establece a veces una diferencia entre empresa y establecimiento, en el sentido de que éste último constituiría una unidad laboral con fines inmediatos de trabajo o producción, mientras la empresa correspondería a un concepto más amplio económico o ideal al que sirven uno o varios establecimientos".³⁴

Krotoschin hace patente que el establecimiento es una unidad laboral que pertenece y constituye con algunos otros, a la empresa.

También en el artículo 16 de nuestra Ley Laboral vigente, se encuentra el concepto de establecimiento y sobre el particular, expresa: "... (se entiende por) establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

El establecimiento como conjunto permanente que trabaja en un mismo lugar y depende de un mismo patrono o de la misma sociedad, implica la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja en general en un mismo lugar, sometido a una dirección técnica común.

³⁴ KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Depalma, Argentina, 1976. Pág. 54.

Para concluir este inciso, es prudente anotar que, aun aplicadas a un mismo organismo, las nociones de establecimiento y de empresa son distintas. La de establecimiento ofrece un elemento técnico: el cumplimiento de la actividad productora; mientras la de empresa se une al fin económico que como un todo pretende alcanzar. Una misma empresa puede componerse de varios establecimientos; cada establecimiento forma entonces una pequeña sociedad particular, pero desprovista de la independencia jurídica y económica que caracteriza a la empresa.

Ahora bien, ya que hemos recordado los conceptos que reiteradamente aparecerán en el transcurso de la investigación, procederemos en el siguiente capítulo, al estudio de los antecedentes de la jornada de trabajo, haciendo un recorrido por diversos países y por supuesto anotaremos lo concerniente al nuestro, donde el lector podrá apreciar a partir de qué momento se luchó para que la jornada de trabajo no tuviera tintes inhumanos.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Hemos creído prudente integrar en la investigación un capítulo referente a la historia de la jornada de trabajo, toda vez que la mayoría de los estudiantes únicamente se abocan a analizarlos en el ámbito nacional, dejando a un lado aspectos interesantes de la misma que se fueron gestando a través de diversos documentos y países.

La generalidad piensa y no sin razón que el Derecho Laboral Mexicano, es pionero de la revolución social en el orbe; sin embargo, por lo que toca a la jornada de trabajo, veremos que no fue el primero en contemplar la necesidad de reducirla, sino que adoptó los principios que en años anteriores a la Revolución Mexicana, ya habían surgido de la mente de grandes visionarios, que buscando el bienestar del proletariado se atrevieron a postular su reducción y buscaron enconadamente se hiciera una realidad en la mayoría de las legislaciones del mundo.

Pero, antes de entrar en materia, recordemos algunos aspectos generales sobre el Derecho del Trabajo:

Luego entonces, debemos tener presente que el Derecho del Trabajo se inició con dos aspiraciones de los trabajadores: a) la reducción de la jornada de trabajo y b) el aumento de los salarios; medidas fundamentales para mejorar la condición de los obreros. Hoy se encuentra universalmente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo; sin embargo, esta idea, ha necesitado una lucha de un siglo para abrirse paso.

Como lo hace notar García Oviedo, la organización corporativa medieval conoció un principio de reglamentación de la jornada, solo que, era excesivamente larga, pues duraba de sol a sol. Únicamente en los trabajadores mineros se logró una reducción, por desgracia sin control alguno.³⁵

Es comprensible que la jornada laboral se extendiera de sol a sol, toda vez que los trabajadores en esa época, se les consideraba herramienta de trabajo.

El Derecho Civil, con su principio de la autonomía de la voluntad, hizo posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo y fue el liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, pues argumentando que el hombre es libre no podía prohibirle que trabajara durante diez, doce o catorce horas toda vez que, esa prohibición le impedía obtener una ganancia lícita; luego entonces, la limitación de la jornada traería consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y por tanto, resultaba incompatible con la libertad natural del hombre.

Es absurdo ver cómo la humanidad se ha dejado llevar por las falacias de las diversas doctrinas que han surgido a través de su historia; claro ejemplo, es el liberalismo, que arguyendo la libertad del hombre para contratarse, lo explotó gravemente; pues tenían el pretexto de que había sido voluntad del propio trabajador, convenir en los términos que se le proponían, justificación aberrante para que se siguiera presentando la explotación del hombre por el hombre.

³⁵ Cfr. GARCÍA OVIEDO, Carlos. El Derecho Social. T. I. Librería de Victoriano Suárez. España. 1943. Pág. 158.

Así, con hábiles razones, saliendo en defensa de los mismos trabajadores, el liberalismo consiguió, durante el siglo pasado, impedir la reglamentación de la jornada laboral; sin embargo, Mario de la Cueva, nos hace ver que se hicieron críticas tanto al liberalismo como al individualismo, en donde se argumentaba que las afejas jornadas de trabajo, de quince o más horas, únicamente permitían al trabajador dormir, no siendo compatibles con la persona humana, toda vez que obligaban al hombre a llevar una vida de animal, comiendo y durmiendo. Asimismo, aseveraron que el trabajo excesivo agota paulatinamente las energías del hombre, conduciéndole con mayor rapidez a la vejez o invalidez.³⁶

No faltó quien (continúa narrando Mario de la Cueva), apoyado en estas razones, declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva en virtud de que argumentaba que resultaba contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la animal y minar, paulatinamente, su salud.³⁷

Roberto Owen fue el primero que intentó en sus establecimientos de New Lanark la reducción de la jornada. Su ejemplo, no obstante la activa propaganda desarrollada, no tuvo eco en el parlamento inglés y sólo en algunas industrias, como en la de hilados y tejidos, se fijó en once horas la jornada máxima.³⁸

Con los Decretos de la Convención Francesa de 1848 se efectuó un nuevo intento de reglamentación y no han faltado, desde entonces, las peticiones

³⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. Pág. 622.

³⁷ Cfr. Idem.

³⁸ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1997. Pág. 157.

obreras en pro de la reglamentación, siendo las más importantes las de los partidos alemanes, programas de Eisenach, Gotha y, sobre todo, la contenida en el de Erfurt de 1891.

A pesar de la derrota del liberalismo y del cambio en la política de algunos Estados, encontraron los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo.

"La reducción de la jornada va a traer, una disminución en la producción; la industria nacional va a quedar en situación desfavorable respecto de aquellos países que no adopten la limitación. La medida puede ser buena, pero no es el momento oportuno, pues para ello sería necesario un acuerdo internacional".³⁹

La habilidad de los poderosos es fantástica; pues los razonamientos vertidos por los industriales en el párrafo anterior, en aparente defensa de la economía nacional, únicamente escondía sus verdaderos propósitos: evitar que su producción no disminuyera y por ende, sus ganancias no sufrieran menoscabo.

Los trabajadores, por su parte, replicaron que no era exacto que la reducción de la jornada trajera consigo una disminución en la producción; el trabajo excesivo no puede nunca ser eficiente; el hombre que trabaja catorce, quince o más horas, tiene que rendir un trabajo de mediana calidad; lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Vendrá, entonces, una compensación y muy probable un aumento en la producción.

³⁹ Idem.

2.1. El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington.

Tal era el estado de la cuestión antes de la guerra. En casi todos los países se habían presentado proyectos de limitación de la jornada a los parlamentos y congresos; pero, con excepción de Uruguay (que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los Estados sudamericanos que le siguieron), ningún otro Estado había legislado sobre el particular.

En el Tratado de Versalles, se fijó como uno de los primeros y más urgentes objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, la limitación de la jornada a ocho horas y fue la cuestión básica de la conferencia celebrada en Washington en el año de 1919.

Néstor de Buen, nos dice sobre el Tratado lo siguiente: "La importancia del Tratado de Paz firmado en Versalles el 28 de junio de 1919... es considerable para el Derecho del Trabajo. En efecto, en el Tratado de Versalles, por vez primera se atribuye importancia internacional al problema social y se intenta ponerle remedio, tanto mediante recomendaciones a las naciones signantes, como mediante el establecimiento de un organismo, la Organización Internacional del Trabajo, que tendría a su cargo la creación de unas normas reguladoras de los derechos de los trabajadores".⁴⁰

La creación de la OIT está incluida en la parte XIII del Tratado y a ella corresponden los artículos 387 a 427. En el preámbulo de esta parte se señala: "a) Que la justicia social está reconocida como una condición de paz universal; b) Que existen condiciones de trabajo que implican, para gran número

⁴⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. Pág. 202.

de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra tal descontento que la paz y la armonía universales son puestos en peligro; c) La no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países".⁴¹

Ahora bien, resulta interesante conocer el contenido del artículo 427 del Tratado de Versalles, por tal motivo, lo transcribimos a continuación:

"Las Altas Partes contratantes: Reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional, han establecido un organismo permanente, asociado al de la Sociedad de Naciones, para conseguir tan elevado fin.

Reconocen las Altas Partes contratantes, que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que pueden encontrarse.

⁴¹ Ibidem. Pág. 204.

Entre dichos procedimientos y principios parece a las Altas Partes contratantes, que los siguientes son de importancia particular y urgente:

1º. El trabajo no debe ser considerado como una mercadería o un artículo de comercio.

2º. El derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos.

3º. El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se desprende de su época y país.

4º. La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho como un fin a obtener en todas las partes donde no haya sido aun logrado.

5º. La adopción de un descanso de veinticuatro horas como mínimo, que, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.

6º. La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7º. El principio de salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

8º. Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

9º. *Cada Estado debe organizar un servicio de inspección, que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores.*

*Sin proclamar que estos principios y métodos sean completos o definitivos, las Altas Partes contratantes opinan que son apropiados para guiar la política de la Sociedad de Naciones; y que, si se adoptan por las comunidades industriales miembros de la Sociedad de Naciones y se mantienen intactos en la práctica mediante cuerpo adecuado de inspectores esparcirán beneficios permanentes sobre los asalariados del mundo".*⁴²

Ahora bien, refiriéndonos a la Convención de Washington diremos que, la proposición de que se fijara internacionalmente en ocho horas la duración máxima de la jornada en el Proyecto de Convención de la Conferencia de Washington, suscitó una violenta discusión.

Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos, tales como Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Argentina y Uruguay, se mantuvieron firmes en la idea. Los delegados patronales, en cambio, se opusieron sistemáticamente a la reforma, aduciendo la razón de la falta de oportunidad de la medida, que fundaron en que la economía, arruinada por la guerra, necesitaba de los mayores esfuerzos para reponerse.

⁴² CABANELLAS, Guillermo. Citado en la Enciclopedia Jurídica Omeba, T. II. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1985. Pág. 350.

A pesar de esa oposición se votó un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones, significó un paso decisivo en esta materia.

En los artículos primero y segundo del Proyecto de Convención, afirma Mario de la Cueva, se determinó su campo general de aplicación, tal y como se desprende de su redacción:

Art. 1º. "Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales señaladamente: a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie. b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación; e incluyen en ellas la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica. c) La construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, canales; instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe, albañales (sic), pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundición y preparación que preceden a éstos. d) El transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación marítima o interior, comprendidos en ellos las mani-obras (sic) de mercancías en los diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con excepción del transporte a mano.

Art. 2º. "En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquiera naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana".⁴³

Como se aprecia de la redacción del artículo 1º., se delimitaron los establecimientos industriales con el objeto de que efectivamente se respetara la jornada de ocho horas, evitando de esta forma, que los patrones buscaran evadir tal disposición.

En otros artículos se señalaron las limitaciones y modalidades al principio de la jornada de ocho horas.

Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general: a). Exclusión de los talleres familiares; b). Exclusión de los trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, dirección o de confianza; c). Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días a la semana no llegara a ocho horas, se compensara en los otros días de la misma semana; d). Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectuaran por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cincuenta y cuatro horas, así como también posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana; e). Prolongación de la jornada en casos de siniestros o necesidades urgentes de la empresa y f). Posibilidad de suspender la aplicación de la convención en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. Pág. 623.

Un segundo grupo de limitaciones está constituido por las que se dictaron en beneficio de algunos países: a). Para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años no excediera de cincuenta y siete horas por semana, hecha excepción de la industria de seda cruda, en que podría ser de sesenta; se acordó también en el mismo artículo, que la jornada de trabajo para los menores de quince años, así como para las personas ocupadas en trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que fuera su edad, no podría exceder de cuarenta y ocho horas a la semana; b). Para la India Británica, se fijó en el artículo décimo, una jornada de sesenta horas a la semana; c). En el artículo once se excluyó de la obligación de aplicar la convención a China, Persia y Siam (sic) y d). Finalmente, en los artículos doce y trece, se autorizó a Grecia y Rumania para retardar la aplicación de la convención.

41

Los empresarios no pudieron quedarse callados y buscaron se señalaran excepciones a la jornada de trabajo de ocho horas. La habilidad de los poderosos impresiona.

Debemos hacer notar que si bien es cierto que los resultados de la Convención de Washington no pueden considerarse un rotundo éxito, sí se puede aseverar que aun con sus deficiencias, dicha convención hizo propia y tradujo una aspiración vehemente del proletariado: obtener que se redujera la excesiva jornada de trabajo.

En esta Convención, se estaba gestando la idea de respetar al trabajador, dándole un trato digno.

⁴¹ Cfr. *Ibidem*. Pág. 624.

Ahora bien, hagamos una pausa y detengámonos a estudiar las deficiencias de la Convención de Washington y que fueron de tres órdenes:

Ante todo, la exclusión de un número considerable de trabajadores, entre ellos, los que en Europa se conocieron en esa época como empleados, los campesinos, los domésticos y los trabajadores a domicilio.

Con la exclusión de campesinos, domésticos y trabajadores a domicilio, se aprecia que aun cuando se buscaba proteger a la clase trabajadora, como generalmente sucede, los más débiles son olvidados.

La Convención estaba dominada por la idea de que el trabajador debía prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y que las reducciones no debían redundar en perjuicio del patrono, siendo necesario que se compensaran, motivo por el cual, cuando en un día nos se completaran las ocho horas de trabajo, quedaba el obrero obligado a trabajar al día siguiente una o más para completar la jornada del día anterior. Esta modalidad implicaba, en realidad, que todos los riesgos de la empresa fuera a cargo del patrono, lo que, al fin y al cabo, era contrario al sistema del asalariado. El trabajador se obligaba a poner su energía de trabajo, durante ocho horas diarias, a disposición del empresario, mas si éste no la utiliza, salvo que existiese culpa del trabajador, nada había que justifique esa obligación de compensar.

Esta deficiencia se entiende porque, aun en ese tiempo, no se había determinado la naturaleza de la jornada de trabajo; únicamente se buscaba su reducción.

La timidez de la Convención de Washington, influyó considerablemente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados convocados, quienes, con más o menos modificaciones, reprodujeron sus líneas generales.

A pesar de todo, ejerció una influencia benéfica. Pocos años después de aprobada, había sido ratificada por la mayor parte de los Estados y aun los países que no eran miembros de la Organización Internacional del Trabajo, quienes ante el peso de la opinión mundial, se vieron obligados a dictar leyes de acuerdo con ella.

Albert Thomas, primer presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, resume en los siguientes términos las conclusiones de la encuesta Milhaud, a quien se le encomendó averiguara sobre los resultados de la implantación de la jornada de trabajo de ocho horas:

"1. La implantación de la jornada de ocho horas ejerce una acción estimulante sobre el progreso técnico, y 2. Ejerce una acción no menos grande sobre el rendimiento propio de los obreros; es decir, sobre el agente humano de la industria.

De acuerdo con esta encuesta, la producción mundial, lejos de disminuir, mejoró debido a que la implantación de la jornada de ocho horas aumentó el rendimiento de cada obrero y obligó a las empresas a adoptar una mejor organización, a perfeccionar su técnica, a mejorar su material, etc."⁴⁵

⁴⁵ Ibidem. Pág. 625.

Contrariamente a lo que esperaban los patrones, sus ganancias se multiplicaron, motivo por el cual, sus absurdos pronunciamientos se vieron destruidos.

En el año de 1930 volvió a ocuparse la Organización Internacional del Trabajo del problema de la jornada de trabajo, habiéndose aprobado, en primer lugar, un proyecto de convención para reducir a ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana la jornada de los empleados de comercio y particulares y, después, una serie de recomendaciones sobre el trabajo forzado y obligatorio, sobre el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y sobre el trabajo en las empresas de espectáculos y demás lugares de diversión, asilos y hospitales.

Como se habían comprobado los resultados positivos de la jornada de trabajo de ocho horas, se procuró ampliar su ámbito de aplicación a otras modalidades del trabajo.

Ahora bien, no sería posible revisar todas las legislaciones que se han abocado a tratar el tema en estudio; por ello nos limitaremos a analizar lo sucedido en Alemania, Italia, Bélgica, España y México.

2.2. Alemania.

En este país, la introducción de la jornada de ocho horas se debe a los decretos de 23 de noviembre de 1918 para los trabajadores de la industria, incluyendo a los de las minas (Reglamento sobre Convenios Colectivos, Comités Obreros y Empleados y Conciliación y Arbitraje y de Conflictos Laborales) y de 18 de marzo de 1919 para los empleados. Tuvieron esos decretos, entre otras fina-

lidades, la de facilitar el licenciamiento del ejército, procurando ocupación a los soldados y fueron resumidos en el decreto de 21 de diciembre de 1923 y reformados posteriormente por el de 14 de abril de 1927, donde destacan los siguientes aspectos:

"1. La aplicación del principio de la jornada de ocho horas no fue general, pues se aceptaron numerosas excepciones, unas de carácter general y otras para trabajos determinados.

A. Se autorizó el aumento de la jornada hasta diez horas: a) Por acuerdo entre patrono y trabajadores, cuyo hecho debía constar en un contrato colectivo; b) A falta de contrato colectivo, podía el patrono solicitar de la autoridad del trabajo el aumento de la jornada; c) El patrono podía, oyendo al consejo de empresa respectivo, aumentar por dos horas diarias y durante treinta días en el año, la jornada de trabajo, d) Para aquellas industrias en que existiera demanda no satisfecha de trabajadores y e) Por necesidades técnicas de la empresa.

B. Para determinados trabajos, vigilancia y limpieza de las instalaciones, carga y descarga de buques y carros de ferrocarril, se permitía igualmente el aumento de la jornada, pero debía procurarse que no excediera el límite de diez horas.

C. Se permitía el aumento de la jornada, aun cuando sobrepasara de diez horas: a) En los casos de necesidad, entendiéndose por tales, aquellos casos en los cuales, sin la prolongación de la jornada, no fuera posible evitar daños graves para la empresa, como cuando se corría el peligro de que se perdieran materias primas o se malograrán los productos que se hubieren comenzado a fabricar y b) Cuando lo exigiera el bienestar de la colectividad.

D. Para algunos trabajos existían reglas especiales: en los llamados trabajos insalubres o peligrosos, como el de las minas, donde no se podía, salvo absoluta necesidad, prolongar la jornada; y a la inversa, en panaderías y cafés era posible la prolongación de la jornada hasta cincuenta y cuatro horas a la semana".

⁴⁶

Autorizar el aumento de la jornada de ocho a diez horas cuando la demanda de producción así lo requiriese, es una medida acorde a la mentalidad progresista de los alemanes.

Por otro lado, proteger la fuente de trabajo, fue otro de los argumentos de los alemanes para alargar la jornada de trabajo aun cuando sobrepasasen las diez horas; disposición comprensible en casos de siniestros o riesgos.

En los trabajos peligrosos e insalubres, estaba expresamente prohibido alargar la jornada, salvo (lógicamente), en casos de excepción.

"2. La legislación alemana mejoró la convención de Washington en cuanto que, además de los obreros de la industria, incluyó a los empleados; dejó fuera, sin embargo, entre otros grupos, a los campesinos y domésticos".⁴⁷

Al igual que la Convención, adoptó el principio de trabajo efectivo, de manera que era posible compensar las cuarenta y ocho horas a la semana, según conviniera a los intereses del patrono y también, cuando en un día no se

⁴⁶ Ibidem. Págs. 626-627.

⁴⁷ Ibidem. Pág. 39.

completaran las ocho horas, debía agregarse el faltante a la jornada de los siguientes días.

El trabajo efectivo como regla general para alargar la jornada de trabajo, fue un argumento eficaz en esa época.

"3. La legislación no podía satisfacer las aspiraciones del proletariado pues, por una parte, las numerosas excepciones hicieron, bien pronto, que la jornada se elevara a diez horas y, por otra, aun este límite podía ser sobrepasado.

La legislación nacional-socialista no modificó las anteriores disposiciones, que quedaron ratificadas por el decreto de 26 de julio de 1934. La prolongación de la jornada no se hacía a través de los contratos colectivos, que habían desaparecido, sino en el reglamento de trabajo expedido por el empresario, lo que trajo como consecuencia que el problema quedara, legalmente, en manos del patrono".⁴⁸

Teniendo los alemanes una conciencia de clases muy aguda, no podían permitir que el proletariado cobrase fuerza en la defensa de sus derechos.

2.3. Italia.

Mario de la Cueva afirma que, "la limitación de la jornada de trabajo se inició en Italia con el decreto de 15 de mayo de 1919, que fijó en ocho horas la jornada de los ferrocarrileros, tranviarios y las personas ocupadas en la navegación. Fue seguido por la Ley de 15 de marzo de 1923 y por su reglamento

⁴⁸ Ibidem. Pág. 40.

de 10 de septiembre del mismo año, para los trabajadores y empleados de la industria o del comercio del reglamento de 10 de septiembre de 1923 para los trabajos agrícolas y de la ley de 16 de marzo de 1926 para los empleados particulares".⁴⁹

El artículo primero de la Ley de 15 de marzo de 1923 fijó en ocho horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho a la semana la duración normal de la jornada de trabajo, excluyendo de su campo de aplicación a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros.

Por trabajo efectivo se entiende, conforme al artículo tercero, aquel que requiera una aplicación asidua y continua, quedando excluidos los trabajos que requieran una aplicación discontinua y los de simple vigilancia o custodia; primera excepción al principio de las ocho horas.

Italia, como siempre, vanguardista en la Ciencia del Derecho, fue la primera en indicar una excepción a la teoría del trabajo efectivo.

Asimismo, se señalaron las excepciones siguientes:

a) Previo acuerdo entre trabajadores y patronos podía prolongarse la jornada para los trabajos preparatorios o complementarios que debían desarrollarse fuera de las horas de jornada, como limpieza de máquinas, etc.;

A los aprendices no se les otorgó el beneficio de la jornada de ocho horas.

⁴⁹ Ibidem. Págs. 625-626.

b) Era posible, también mediante acuerdo entre trabajadores y patronos, aumentar durante cierto período de tiempo la jornada, siempre que ese aumento no excediera de dos horas diarias, ni de doce a la semana, indemnizando a los trabajadores con una cantidad que no podría ser menor del diez por ciento del salario de las horas de jornada ordinaria;

Aquí se advierte el primer indicio del pago de horas extras, aunque también se ve que no era nada equitativo.

c) En los casos de fuerza mayor o en aquellos en que la cesación del trabajo implicara daño o peligro para las personas o la producción;

Medida por demás correcta, porque perder la fuente de trabajo acarrearía perjuicios graves.

d) Por Decreto del Ministro del Trabajo podía prolongarse la jornada para determinada rama de la industria.

Puede entenderse esta disposición, si la asociamos con el aumento de la demanda de un producto determinado.

En el reglamento para el trabajo agrícola y forestal se procuró garantizar ocho horas de trabajo efectivo, no computando en la jornada el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo ni los descansos. En el mismo decreto quedaron excluidos los aparceros y las personas encargadas de puestos de dirección. Finalmente, en la ley sobre el contrato de los empleados particulares, se fijaron las medidas indispensables para hacer efectivo el principio de las ocho horas.

Como se aprecia, la legislación italiana resultó más completa que la alemana, pues aparte de que excluye de su campo de aplicación a un grupo menor de trabajadores y de que contiene menos excepciones, reconoce que el aumento de la jornada, salvo los casos de fuerza mayor y los trabajos preparatorios y complementarios, debe pagarse con un salario adicional.

2.4. Bélgica.

Desde el año de 1843 se iniciaron en Bélgica los intentos para limitar la duración de la jornada, pero no fue sino hasta el 31 de diciembre de 1909 que se dictó una ley fijando, en nueve horas diarias como máximo, la jornada en las minas de carbón. Después de la guerra y ante la influencia de la Convención Washington y de la legislación francesa, se dictó la ley de 14 de junio de 1921 que sigue en importancia a su modelo.

Disminuir la jornada de trabajo de los mineros del carbón a nueve horas, fue positivo porque este tipo de trabajo provocaba que el trabajador redujera su promedio de vida.

La ley belga es menos general que la francesa en cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación divide a las empresas en tres grupos, las que quedan, obligatoriamente, sometidas a ella, las que un decreto real puede incluir dentro de sus prescripciones y las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción. Concuerta el primer grupo con las disposiciones de la Convención de Washington, aun cuando la lista es un poco mayor: En el segundo grupo quedaron comprendidos y por decreto real se les hizo ya extensiva la jor-

nada de ocho horas, a los almacenes de ventas al menudeo, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último, quedaron fuera de la aplicación de la ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la ley se establecía, por una parte, que el trabajo efectivo no podía exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana y, por otra, que la jornada de trabajo debía desarrollarse entre las seis y las veinte horas; importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

Por otro lado, la ley contiene dos excepciones que se refieren, la primera, a que el Estado sólo quedaba obligado cuando sus establecimientos se encontraban organizados como empresas y no como servicios públicos y la segunda a determinadas personas que, aun empleadas en las industrias que quedaron dentro de la ley, no estaban protegidas por ella, como las que ocupaban puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio.

Además de esas excepciones generales se consignaron otras que se refieren al número de horas de trabajo y al horario fijado en la ley. Como excepciones a la jornada diaria de ocho horas se contempló:

a) La posibilidad de establecer la jornada inglesa;

b) Las empresas donde el trabajo se realizaba por turnos, podía prolongarse el trabajo de cada turno por el tiempo necesario para que entregase al

siguiente, siempre que el trabajo efectivo, en tres semanas, no excediera del máximo legal;

c) Los trabajos cuya ejecución no podía, en razón de su naturaleza, ser interrumpido, casos en los cuales podía aumentarse hasta cincuenta y seis el número de horas de trabajo a la semana, comprendiendo en ellas la jornada del domingo;

d) Los trabajos de temporada y las empresas que hacía uso del viento o del agua como fuerza motriz, en las cuales el excedente de horas de trabajo en la temporada o el debido a la necesidad de utilizar corrientes favorables, se compensaba disminuyendo la jornada en el resto del tiempo;

e) Las industrias en las que no era posible determinar con precisión la duración del trabajo diario;

f) Las industrias cuyas materias primas eran susceptibles de rápida descomposición; y

g) El aumento extraordinario de demanda de productos ocasionados por acontecimientos imprevistos".⁵⁰

Comparando estos distintos casos se nota que, con excepción de los tres últimos, se compensaba el mayor trabajo de unos días con el menor de otros. No es sino en los tres últimos cuando, efectivamente, existe un aumento definitivo en las horas de trabajo, que el derecho belga denomina *horas suplementarias*.

⁵⁰ PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Op. Cit. Pág. 123.

Las disposiciones al horario de trabajo comprenden una serie de establecimientos, cuyo servicio no podía suspenderse, como hoteles, agencias de información, empresas de gas y luz, etc. Las horas suplementarias debían pagarse con salario extra, que era de veinticinco por ciento para las dos primeras horas, de cincuenta por ciento para las siguientes y de cien por ciento para el trabajo suplementario de los domingos.

Asimismo, se estipuló la vigencia de la ley podía suspenderse en los casos de guerra o de acontecimientos que constituyese un peligro para la seguridad nacional y cuando, de acuerdo con la opinión del consejo superior del trabajo y del consejo superior de la industria y el comercio, existiese necesidad de asegurar, por el desarrollo de la exportación, los medios de cambio indispensables a la importación de subsistencias.

Algunas industrias estaban sometidas a un régimen más favorable:

a) Las minas de carbón, pues en la jornada de trabajo se incluía el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina, y b) Para las canteras y locales particularmente insalubres se preveía la posibilidad de reducir, por decreto real, la jornada de trabajo.

2.5. España.

Los antecedentes de la reglamentación de la jornada de trabajo en España, según García Oviedo son: la instrucción de Felipe II que fijó en ocho horas la jornada de trabajo en las industrias y las leyes 1ª. y 2ª., Título XXVI, Libro VIII de la Novísima Recopilación, que establecieron la jornada de sol a sol.⁵¹

⁵¹ Cfr. GARCÍA OVIEDO, Carlos. Op. Cit. Pág. 160.

"Ya en la época moderna, la ley de 27 de diciembre de 1910 fijó en nueve horas en labores subterráneas y nueve y media en la superficie, la jornada de los mineros; le sigue el Real Decreto de 29 de agosto de 1913 que estableció en sesenta horas semanales la jornada en la industria textil. Vienen después los reglamentos de 22 de junio de 1914 que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve horas y el de 15 de marzo de 1919 que señaló ocho horas para los trabajos de construcción".⁵²

El Real Decreto de 3 de abril de 1919 constituye la primera reglamentación total y fue substituido por la ley de primero de julio de 1931, en donde se estipuló lo siguiente:

El artículo primero de la ley fija en ocho horas como máximo la jornada. Permitía el artículo segundo, sin embargo, cuando la indole de la labor lo exigiese, que se distribuyera la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no excediera de nueve horas y, aun cuando no lo determina expresamente, a condición de que no excediese de cuarenta y ocho a la semana.

Las anteriores prevenciones se aplican a todos los trabajadores, de manera que la ley española superaba a las demás. Quedaban únicamente excluidas las siguientes personas:

- a) los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas;
- b) Los domésticos;

⁵² PÉREZ LEÑERO, José. Teoría General del Derecho Español del Trabajo. Bosch, España. 1989. Pág. 345.

c) Los porteros de casas particulares y los que vivían en el mismo edificio que estuviesen encargados de cuidar;

d) Los guardas rurales y las personas de quienes no se exigiese una vigilancia constante;

e) Los servicios de guardería ocasionales y de corta duración, como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas; y

f) Las personas dedicadas a cuidar ganado, como los pastores.

Conviene recalcar que la ley española, en armonía con la ley sobre contrato de trabajo, no hacía distinción según que los trabajadores lo fueran de establecimientos públicos o privados y que, quedan también incluidos los empleados de comercio.⁵³

Ahora bien, la ley española acepta dos excepciones a los principios expuestos:

*a). Se refiere la primera a la necesidad de la industria derivada de un aumento en la demanda de productos. Se autoriza a los organismos oficiales para permitir los pactos de trabajadores y patronos que tiendan a aumentar la jornada de trabajo, en la inteligencia de que no podrán las horas de trabajo extraordinario exceder de dos diarias, de cincuenta en el mes y de ciento veinte en el año, límite este último que puede llegar hasta doscientas cuarenta, cuando no exista otro personal que utilizar.

⁵³ Cfr. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Bosch. España. 1985. Pág. 534.

b). La segunda excepción concierne a los trabajos que tuviesen como finalidad impedir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos".

54

El trabajo extraordinario debía compensarse con un salario extra que sería, por lo menos, de veinticinco por ciento, porcentaje que aumentaba con el número de horas o cuando se prestara en los días de descanso.

Para algunos trabajos, como el que se efectúa en el interior de las minas, se ha fijado la jornada de siete horas. Para otros trabajos, por el contrario, se permite el aumento del trabajo extraordinario.

2.6. México.

Ahora bien, en las siguientes páginas detallaremos los antecedentes nacionales respecto de la jornada de trabajo:

En primer lugar, haremos mención a la legislación del Estado de Jalisco, donde encontramos la Ley de Manuel M. Diéguez de fecha 2 de septiembre de 1914, que resultó limitada, pues únicamente consigna el descanso dominical, el obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo.

Sobre esta última, en su artículo quinto, se limitó la jornada de trabajo en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes; las horas de

⁵⁴ ALONSO OLEA, Manuel. Op. Cit. Pág. 88.

trabajo eran de las ocho a las diecinueve horas, pero debían concederse dos horas de descanso al mediodía.⁵⁵

Por otro lado, la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga, también del Estado de Jalisco, reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de conciliación y Arbitraje. En casi todos sus artículos empleó el término **obrero**, lo que necesariamente limitaba su cuerpo de aplicación, tal como ocurría en las legislaciones europeas.

Ahora bien, por mandato del artículo 6º., la jornada máxima era de nueve horas; no podía ser continua y debían concederse dos descansos de una hora cada uno.

Asimismo, el artículo 5º. referido a los servicios a destajo, se dispuso que la retribución sería tal, que produjera, cuando menos en nueve horas de labor, el salario mínimo y que no podía realizarse un trabajo de mayor duración, a no ser que se aumentara proporcionalmente el salario.

Por otro lado, en el Estado de Yucatán, la obra legislativa del General Alvarado, es uno de los más interesantes ensayos de la Revolución Constitucionalista para resolver de manera integral el problema social de Yucatán.

En esta ley, para fundamentar lo concerniente a la jornada de trabajo, en su exposición de motivos se aseveró lo siguiente:

⁵⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. Pág. 92.

"Incumbe al Estado proveer a la conservación de la raza, poniendo a sus habitantes en condiciones de vida que permitan el desarrollo de una naturaleza vigorosa que engendre hijos sanos y fuertes. A este efecto, para proteger el organismo humano, siendo el trabajo excesivo perjudicial para la salud, se impone la necesidad de limitar la jornada de trabajo, con lo que no resulta perjuicio alguno a los patronos, porque está probado que los accidentes de trabajo provienen, en muchos casos, de debilitamiento de los obreros, por el cansancio que ocasiona el trabajo excesivo y la disminución de accidentes, suprimiendo esta causa, trae consigo economía de indemnizaciones de las que en esta ley se establecen y evita la paralización del trabajo que, a veces, produce un accidente. Es, además, de considerar, que esta disminución de energía humana está substituida por los progresos del maquinismo industrial; y también que la limitación de la jornada de trabajo permite al obrero tiempo para cultivar su inteligencia y ponerse al corriente de la marcha constante de la civilización".⁵⁶

Como se aprecia, el Estado de Yucatán ha sido vanguardista en legislar respecto de puntos torales de nuestra sociedad, adaptándose fácilmente a los cambios y necesidades que la misma presenta.

2.6.1. Proyecto de Ley del Trabajo de 1919.

En el año de 1919, durante el periodo extraordinario de sesiones, se discutió en la Cámara de Diputados un primer proyecto de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales, que tuvo como antecedente la Ley del Trabajo Veracruzana redactada por Cándido Aguilar, realizada el 19 de octubre de 1914.

⁵⁶ Ibidem. Pág. 109.

En este proyecto respecto de la jornada de trabajo se estipuló lo siguiente:

En su artículo primero, se consignó la jornada de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concediera a los obreros, los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos.

Recordemos que el Derecho del Trabajo, ha sido el medio para que los trabajadores consigan derechos que son implícitos al ser humano y este artículo es muestra de ello, toda vez que al estipular la jornada laboral en nueve horas, se buscó que el trabajador tuviera tiempo para descansar y recobrar fuerzas para la jornada del siguiente día.

Asimismo, el hecho de imponer la obligación al patrón de que el obrero gozara de tiempo para tomar sus alimentos, representó un avance, pues poco a poco, la idea de que el trabajador era herramienta de trabajo se iba transformando, al comenzar a garantizarle necesidades básicas como la alimentación.

Por su parte, en su segundo artículo se dispuso que en los trabajos continuos, se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de nueve horas.

Como se aprecia, el artículo segundo, reitera el respeto (por parte de los patrones) a la jornada máxima de nueve horas, pues era de esperarse que en trabajos continuos, el patrón fácilmente infringiera esta disposición, argumentando la necesidad de que el trabajador laborase más tiempo del establecido.

Ahora bien, es prudente comentar los puntos sobresalientes que se anotaron en este proyecto, no importando que no se refieran a la jornada del trabajo toda vez que, debemos tener en cuenta que son los primeros intentos de nuestros legisladores, para que la clase trabajadora gozara de beneficios acordes con su condición de seres humanos.

Pues bien, en primer término, este proyecto, excluía de los beneficios de esta legislación a los servidores del Estado y en virtud de haber sido objeto de viva discusión en el Congreso fue reformado, subsanándose el error.

La diferencia que se pretendía establecer entre los trabajadores al servicio del Estado y el resto de los mismos, constituía un error muy grave, porque, aunque un porcentaje considerable de personas presten sus servicios a las diversas dependencias gubernamentales, no por ello, debían de excluirse, toda vez que también ellos son trabajadores y como tales, debían compartir los beneficios obtenidos para la clase trabajadora.

Asimismo, el proyecto imponía a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, la obligación de fijar la participación que correspondiera a los obreros en las utilidades, aunque sin dar las reglas para su determinación.

Si bien es cierto, este proyecto no fijó las reglas para la determinación del reparto de utilidades, sí sembró el germen que años más tarde daría sus frutos, tornándose en un beneficio económico para todo trabajador.

Otro punto que introdujo este proyecto, es la figura del contrato colectivo del trabajo.

La figura del contrato colectivo de trabajo, es manifestación clara de la conciencia de clase que se estaba gestando en nuestro país en ese tiempo.

El capítulo más original de este proyecto es el relacionado con el ahorro toda vez que, se tuvo el propósito de intensificar la formación de cajas de ahorro, cuyos fondos podrían destinarse a la fundación de cooperativas de consumo, a crear o adquirir (con carácter comunal) industrial o colonias agrícolas, a impartir auxilios en los casos de huelga, a ayudar a los trabajadores cesantes, a la organización y propaganda sindical y a la difusión de la enseñanza.

Las cajas de ahorro fueron planeadas para los obreros sindicados y tenían el carácter de obligatorias. Los fondos serían, por una parte, el cinco por ciento de los salarios, tanto por ciento que debía descontarse por los patronos para ser entregado a la institución correspondiente y, por otra, con el cincuenta por ciento de la cantidad que correspondiera a los obreros en las utilidades, cantidad ésta que sería, igualmente, descontada por los patronos.

Desafortunadamente, el proyecto fue aprobado por la Cámara de Diputados y pasó a la de Senadores, donde fue olvidado, sin que volviera a discutirse.

2.6.2. Proyecto de Ley del Trabajo de 1925.

En el año de 1925, se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados por los representantes Gonzalo González, Rafael Martínez de Escobar, Ricardo Treviño, Neguib Simón y Eulalio Martínez.

En este proyecto, lo que se innovó respecto de la jornada de trabajo, fue el hecho de consignarse la jornada mixta en el artículo 61 del mismo.

Ahora bien, al igual que en el inciso anterior, es procedente comentar otros puntos interesantes que se integraron en este proyecto, siendo los siguientes:

El artículo 75, sentó el principio de que el trabajo humano no es una mercancía y que, por lo tanto, estaba colocado bajo la protección especial de la ley.

Fueron necesarios seis años (del proyecto de 1919 al de 1925), para que los estudiosos del Derecho Laboral se atrevieran a manifestar que el trabajo no era mercancía, poniéndolo bajo la tutela de la Ley Laboral que pretendían se consolidara.

La idea del trabajo mercancía comenzaba su agonía y el trabajador dejaba su postura encorvada para, erguirse como ser humano.

Por su parte, el contrato individual de trabajo, fue definido por el artículo tercero como el convenio en virtud del cual, el trabajador presta al patrono un servicio personal, bajo su dirección y mediante una retribución pecuniaria; definición que en aquel tiempo era tan precisa como la de las más avanzadas legislaciones.

El establecimiento del contrato individual de trabajo, fue la respuesta ideal a la negación del trabajo como mercancía, pues se establecía la prestación de servicios y su correspondiente retribución pecuniaria.

Otro punto que se estableció fue la forma del contrato, disponiéndose que éste debía celebrarse por escrito, salvo que se tratara de servicio doméstico, de trabajos accidentales que no excedieran de seis días o de contratos para la ejecución de una obra cuyo valor no excediera cien pesos.

Seguridad jurídica para el trabajador representó el contrato de trabajo por escrito, pues ya no sería presa tan fácil de los abusos del patrón y por ende, en una controversia laboral ya no estaría en completo estado de indefensión.

Los artículos 9º. y 10 disponían que faltando el contrato escrito, no podría intentar el patrono acción alguna en contra del trabajador y que éste, en cambio, conservaría las que tuviera contra aquél.

Con el texto del párrafo anterior, se reitera la protección del trabajador en caso de desacuerdo con el patrón.

Por su parte, en el artículo 25 se consignó la sustitución del patrono, determinándose que este hecho no podía afectar los contratos existentes.

La medida establecida en el artículo 25, fue por demás benéfica para los trabajadores, porque no puede dejar de suponer, que legislar en este sentido, fue causa inmediata y directa de los abusos de los patronos, quienes para evadir sus responsabilidades utilizaban la sustitución.

El capítulo tercero de este proyecto, autorizaba a los contratantes para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las cláusulas del contrato.

Modificar las cláusulas del contrato, implicaba para el trabajador la mejora de las condiciones de trabajo, toda vez que no es de dudarse, que los patrones no buscaran abusar de los trabajadores, consignando en los contratos, cláusulas perniciosas para éstos, valiéndose de la ignorancia de la mayoría de ellos.

En este proyecto se estableció un sistema para la protección de las mujeres trabajadoras, obligando a los patrones a pagar el salario íntegro durante los dos meses de descanso.

Por vez primera, se hace mención de la mujer trabajadora, buscando obtener beneficios para este sector y su primer intento fue establecer el pago de salario íntegro durante el lapso pre y postnatal.

Finalmente, el capítulo relacionado con los riesgos profesionales, se ocupó tanto de los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales y señaló indemnizaciones casi dobles a las establecidas en la legislación de 1931.

Después de una amplia discusión, fue aprobado y remitido a la Cámara de Senadores. La Comisión de esta última, a la que fue turnado, le hizo algunas modificaciones, mas no llegó a votarlo, corriendo la misma suerte que el proyecto de 1919.

2.6.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

Debe recordarse en primer lugar, que en el año de 1929, se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo para toda la República y tal fue la razón para que se reformaran los artículos 73, fracción X y 123 de

nuestra Carta Magna, a fin de que fuera el Congreso Federal, el autorizado para expedir la ley del trabajo, quedando derogadas las legislaciones de los Estados.

Ahora bien, en los artículos 68 a 71 de esta ley, se regularon tres clases de jornadas: a). la diurna, comprendida entre las seis y las veinte horas y que no podía exceder de ocho horas b). la nocturna, que es la comprendida entre las veinte y las seis horas y cuya duración máxima se determinó en siete horas y 3) la mixta, la que comprendía períodos de tiempo de las dos anteriores.

En relación a la jornada mixta, esta ley resolvió la cuestión diciendo que, si el período de trabajo nocturno comprende tres horas y media o más, la jornada se reputará nocturna; por tanto, jornada mixta, que no puede exceder de siete horas y media, es aquella que comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna.

De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 45, fracción IV y 47, fracción II, en cada contrato individual o colectivo de trabajo, debía fijarse la duración de la jornada.

Como ya se había determinado la clasificación de la jornada laboral, se creyó necesario anotar (en el contrato individual de trabajo) el tipo de jornada que laboraría, medida tendiente a evitar abusos.

Ahora bien, el artículo 73 definió a la jornada de trabajo diciendo que, "se entiende como el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono".

El artículo 22, fracción VII, determinó que la "jornada notoriamente excesiva o peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador, a juicio de la autoridad respectiva, sería nula".

Una jornada notoriamente excesiva o peligrosa implica una jornada inhumana y ésta no puede ser aquella que exceda el máximo legal; sino aquellas que requieran un desgaste físico mayor.

Ahora bien, si el principio de la jornada de ocho horas se ha considerado como la regla general, habrá ocasiones en que el desarrollo de energía de trabajo durante ese lapso de tiempo resulte excesivo; de ahí, pues, que no hubiera querido el legislador dar una regla invariable, estimando preferible consignar un principio flexible para que, cuando la naturaleza del trabajo lo demande, se fije como jornada máxima una duración menor de ocho horas.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la fracción VII del artículo 22 de esta Ley, las que debían resolver sobre esta reducción.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo de 1931, habla, de excepciones en la jornada de trabajo, tal y como se desprende de su artículo 69, donde se establecen las siguientes: a). Para los domésticos, salvo que se trate de los empleados de hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos análogos, b). En el segundo párrafo del artículo se alude a la posibilidad de establecer la semana y repartir las cuarenta y ocho horas que resultan, para permitir al obrero descansar el sábado en la tarde o consignar otra modalidad equivalente y c). Se autoriza también la repartición de las horas de jornada diaria en un periodo de tiempo mayor a una semana.

La Ley, tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores, consideró que el trabajo, durante más de ocho horas diarias es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones; es un hecho comprobado que a medida que se prolonga el trabajo disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo; éstos, por regla general, se producen al terminar la jornada y no es, por tanto, un pretexto para un mayor descanso.

La fracción V del artículo 113 de la Ley del 31, estableció la jornada extraordinaria de trabajo, determinando el trabajo que deben desempeñar los obreros cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligran las vidas de sus compañeros o del patrono o los intereses de unos u otro.

Además, la fracción que comentamos, hace referencia a los acontecimientos que puedan poner en peligro la vida del obrero, la de sus compañeros o la del patrono, casos en los cuales desaparece toda posibilidad de beneficio, aun negativo, para el patrono.

Por otro lado, la Ley del 31, en su artículo 74, modificó el principio de la duración del servicio extraordinario, estableciendo que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una semana, reduciendo así la posibilidad de prolongar la jornada normal, reducción que se justificó en la **Exposición de Motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo** diciendo, que el precepto de la Constitución permitía, en realidad, una jornada diaria de once horas, con la sola limitación de que, cada cuatro días, no se trabajaran sino ocho.

El artículo 92 de la Ley que comentamos, ordena que las horas extraordinarias de trabajo se paguen con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada normal.

CAPÍTULO 3

MARCO OPERATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo en nuestro país se encuentra regulada tanto en la Constitución Política de los Estados Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo; de ahí que para que nuestro trabajo sea completo, debamos revisar dichos textos jurídicos, precisamente en el orden indicado.

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.

La creación del artículo 123 de nuestra Carta Magna, estuvo inmersa en un sinnúmero de circunstancias que de analizarlas pormenorizadamente, rebasaríamos los límites de esta investigación; por ello, únicamente nos abocaremos a señalar lo más trascendente en relación a la jornada del trabajo, comenzando diciendo que, en el discurso pronunciado por Venustiano Carranza con motivo de la inauguración del Congreso Constituyente, cuando mencionó el problema social, señaló que, "mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72, que confería al Poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre trabajo, se lograría implantar *después* todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores; con la limitación del número de horas y trabajo, de manea que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender al cultivo de su espíritu para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común...", pretendía solucionar la problemática de la de la clase trabajadora en un tiempo posterior; es decir, tal problema lo solucionaría el Poder Legislativo con la reforma a la fracción XX del artículo 72 aludida.

Como la solución a los problemas de la clase trabajadora la fundamentaba en la facultad otorgada al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo, el proyecto de reformas que presentó al Congreso Constituyente, únicamente contenía la adición de un párrafo al artículo 5º. constitucional, en donde se estipulaba que, *el contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no excederá de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.*

Pero como la exigua redacción del párrafo que se pretendía adicionar al artículo 5º. dejó mucho que desear a las pretensiones de los Constituyentes de tendencia radical, de hacer más extensos los derechos de los trabajadores, pugnaron para que en ese mismo artículo se integraran una serie de condiciones laborales para mejorar el estatus del trabajador.

Dentro de tales propuestas (y en relación a la jornada laboral) hallamos la que propuso que, *la jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de 8 horas, aunque éste hubiese sido impuesto por sentencia judicial. Quedaba prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se estableció como obligatorio el descanso semanal.*

Hubo oradores que se opusieron a la adición anterior y entre ellos se hallaba Fernando Lizardi, quien sustentaba su oposición afirmando que, "habíamos dicho que el artículo 4º. garantizaba la libertad de trabajar y este (el 5º.) garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, era natural que se hubiera colocado más bien en el artículo 4º. que en el 5º., en caso de que se debiera colocar; pero en el artículo 4º. ya están colocadas,

porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode".⁵⁷

Tal parece que el Diputado Lizardi confundió las ideas toda vez que, el hecho de que un hombre sea libre de elegir el trabajo que desarrollará, tal elección no implica de forma alguna que se le explote; es decir, la elección que deriva del derecho enunciado se limita a la libre contratación, no así a la libre explotación del hombre por el hombre, pues al no limitarse la jornada, fácilmente el patrón podría aducir que la labor del día no se había finalizado, extendiéndola hasta su antojo.

Recuérdese que antes de que se limitara la jornada, la clase trabajadora mexicana laboraba de sol a sol; única limitación que encontraron los patrones porque el servicio eléctrico aun no se implantaba en toda la República; si esa postura prevaleciera en nuestra época, posiblemente trabajaríamos no 12 sino 16 horas, porque contando con luz eléctrica, los patrones pudiesen haber argumentado que bien pudiera extenderse la jornada de trabajo hasta esos límites, dejando únicamente tiempo al trabajador para llegar a casa y dormir un rato.

Cuando Lizardi afirma que con la redacción del párrafo que se pretendía adicionar al artículo 5º, se otorgaba el derecho al trabajador de no trabajar, estaba muy equivocado; lo único que se pretendía era que su jornada tuviese un límite para evitar los abusos de que hasta esa fecha habían sido objeto la clase trabajadora.

⁵⁷ DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE: 1916-1917. Tomo I. México. 1960. Pág. 972.

Posteriormente, el Diputado Jara, insistió en la necesidad de establecer la limitación de la jornada, "aunque ello no fuera tarea propia de una Constitución toda vez que, estimo que es más noble sacrificar esa estructura a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad; salgamos un poco de ese molde estrecho en que quieren encerrarla, rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas que han pensado sobre la humanidad, porque señores, hasta ahora las leyes verdaderamente eficaces, leyes verdaderamente salvadoras, no las encuentro...".⁵⁸

El Diputado Jara hizo patente que el bien común está por encima de una estructura (aunque fuese la constitucional), postura que nos deja apreciar el idealismo que nutría su espíritu y que sin embargo, pretendía afanosamente se plasmara en leyes tangibles, que se tradujeran en verdaderos beneficios para la clase trabajadora.

Además, una mente más visionaria (el Diputado Victoria) señaló que las adiciones propuestas al artículo 5º. del proyecto de reformas resultaban insuficientes para solucionar la cuestión social, por lo que propuso la creación de unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo, donde se contuvieran aspectos tales como: 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.⁵⁹

⁵⁸ Ibidem. Pág. 978.

⁵⁹ Cfr. Ibidem. Págs. 980-981.

Aunándose a la propuesta del Diputado Victoria, el Diputado Manjarréz, "pidió que se dictara, no sólo un artículo, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna",⁶⁰ que especificara más claramente la situación de la clase trabajadora, surgiendo así, nuestro artículo 123 constitucional.

Como se deduce, integrar la cuestión social en nuestra Carta magna, no fue fácil, porque los allegados a Carranza, pretendían que los derechos de los trabajadores fueran labor del Poder Legislativo no del Constituyente, no cediendo en su postura y obstaculizando, en lo posible, para que los ideales de los radicales no tomaran forma; sin embargo, para fortuna nuestra, entre aquellos constituyentes se hallaban mexicanos comprometidos con sus compatriotas y su nación, que denodadamente buscaron se incluyeran la justicia social en nuestra Carta Fundamental, haciendo realidad los ideales por los que lucharon los más desprotegidos.

Ahora, es prudente anotar, los términos en que originalmente quedaron redactadas las fracciones I, II, III y XI del artículo 123, después de tan arduos debates:

"TÍTULO SEXTO

Del trabajo y de la previsión social

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el

⁶⁰ *Ibidem.* Pág. 986.

trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una general, todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.

Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;

XI. 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 hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Todas y cada una de las estipulaciones contenidas en las fracciones anteriores, son el fruto de la lucha incansable de la clase trabajadora, que anidada en el corazón de los constituyentes se transformaron en leyes reguladoras de las condiciones laborales; no fue concesión graciosa de un Ejecutivo en turno

(Venustiano Carranza), porque si de el mismo hubiese pretendido realmente solucionar el problema de la justicia social, no hubiera pretendido adicionar únicamente un solo párrafo al multicitado artículo 5º. de su proyecto de reformas.

Carranza jamás se imaginó, que dentro de los integrantes del Congreso Constituyente se hallasen hombres de tal envergadura que se opusieran a sus exigüas propuestas para solucionar un problema que laceraba las raíces mismas del alma de los mexicanos; mérito que en la actualidad se hace más patente ya que, hombres como ellos, desafortunadamente ya no existen en nuestro país y aquellos que guardan en su alma los deseos superiores de que los trabajadores mexicanos mejores sus condiciones laborales y alzan su voz para pugnar por tal mejoramiento, son callados de muy diversas formas, porque el sistema que nos domina, antes de perder el poder que subyuga a la clase trabajadora es capaz de comprar conciencias débiles o de suprimir almas decididas.

Cuando se afirma que el Derecho del Trabajo es un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud y en su dignidad, como objetos fundamentales de protección, no se tiene duda alguna; muestra de ello es la limitación de la jornada laboral.

El Derecho Laboral protege a la clase trabajadora y sus normas tienen como propósito fundamental, mejorar las condiciones de trabajo.

También el Derecho Laboral se caracteriza por ser un derecho de expansión; es decir, paulatinamente ha ido abarcando en sus entrañas a una diversidad de trabajadores para protegerlos con su cauda protectora; ejemplo de ello son aquellos comprendidos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, relativo a los *Trabajos especiales*.

Debemos tener presente que, las condiciones de trabajo plasmadas en el artículo 123 de la Constitución Política que nos rige, constituyen la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto, el estudio del objeto posible, como elemento esencial de la relación de trabajo.

En sentido social, las condiciones de trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, determinando las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

En otras palabras, las condiciones de trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, ya que en rigor, toda la estructura del Derecho Laboral tiene como finalidad suprema lograr para los trabajadores condiciones humanas de trabajo.

Por último, anotaremos las fracciones relativas a la jornada laboral, como actualmente se hallan en el artículo 123 constitucional:

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciseis años.

IX. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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";

Un cambio sustancial que se dio a las condiciones laborales, se advierte en la fracción II toda vez que, con la igualdad del hombre y la mujer frente a la ley, a ésta se le dejó de otorgar trato preferencial, quedando como sujetos de excepciones, únicamente los menores de dieciséis años.

Ahora bien, en el siguiente apartado de este capítulo, nos abocaremos a analizar lo concerniente a la jornada laboral, a la luz de las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo que nos rige.

3.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

Asimismo, nuestro Derecho Laboral quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; es decir, el derecho se transformó no sólo en una forma de la convivencia, sino en

una fuerza activa al servicio de la vida; un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.

Así, los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931, teniendo la conciencia de que los cambios de la realidad mexicana se precipitaban con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aun constitucionales; es decir, la Ley del Trabajo tendría que adecuarse permanentemente a la vida, a fin de hacer honor a la idea, de que el Derecho del Trabajo es la defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construya la civilización y la cultura; consecuentemente, la elaboración de la ley nueva configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la acción legislativa.

Como la Ley del Trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123 constitucional, su consulta y discusión públicas con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades de trabajo y en general, con los representantes de los intereses nacionales, constituyeron una auténtica consulta y un debate con el pueblo, un procedimiento que de continuarse en ocasión de otras leyes, produciría una legislación cada vez más próxima a las necesidades del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

Así fue que, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de la Ley del Trabajo y de los estudios realizados

por dicha comisión se concluyó que, era necesaria la reforma de las fracciones II, III, VI, XXI y XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución, pues de otra forma no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exigía aumentar a catorce años la edad mínima de admisión al trabajo; ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Al iniciarse el año de 1967, el entonces Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión concluyendo los trabajos de la misma en el año de 1968. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia del que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularan las observaciones que creyesen convenientes. Asimismo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal, por conducto de sus organizaciones, designó a un grupo de abogados para que la representara en las conversaciones con la comisión, adoptando una postura totalmente negativa, pues no sólo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que se proponían para mejorar las prestaciones de los trabajadores.

Como ejemplo de lo anterior mencionaremos que, en el memorándum inicial que presentó el grupo de abogados, se objetó la definición de

la jornada de trabajo, argumentando que no correspondía a la realidad, comentario lógico puesto que no les convenía que hubiera una legislación que regulara los abusos que cometían y sobre todo, que evitaba que en un futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar las interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron asimismo a la prima por trabajo en domingo, desconociendo que esa situación priva al trabajador de la compañía de sus hijos, que en ese día no concurren a la escuela; se opusieron también al pago de un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se presta en el día de descanso; rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y que concedieran a los trabajadores una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de la habitación llegaron a la conclusión de que no debería reglamentarse como obligación constitucional, por lo que se negaron a hacer cualquier sugerencia; además, manifestaron que la Ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En resumen, en un documento de 8 de julio de 1968 concluyeron expresando que la proyectada reforma no debía referirse a las partes sustantivas de la Ley de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales, dejando percibir su aferramiento en que las conquistas de los trabajadores a través de la lucha armada, no se hicieran realidad.

También los representantes de los trabajadores acudieron a la Comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta y manifestaron que si bien es cierto la Ley de 1931 había sido una magnífica aplicación de la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las transformaciones operadas desde entonces en la vida nacional

exigían un ordenamiento que generalizara las conquistas obreras y elevara los niveles de vida de los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de la producción y distribución de bienes; aceptaron que el anteproyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

"De lo anterior se desprende que, el proceso de la formación de la Ley prueba que el ordenamiento nuevo no es una obra de gabinete, ni es tampoco el resultado de un pensamiento abstracto alejado de la realidad. Sin duda, el anteproyecto que sirvió de punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante las Cámaras legisladoras, contiene las ideas y las ansias de justicia de un grupo de estudiosos del Derecho del Trabajo, pero unas y otras se confrontaron con las realidades vivas y se propusieron a la crítica constructiva y al debate libre de todos los hombres de buena voluntad, de quienes se proponen sincera y noblemente la erradicación de la miseria.

La Ley Nueva no es, ni quiere, ni puede ser, todo el Derecho del Trabajo; es solamente una fuerza viva y actuante, que debe guiar a los sindicatos a su lucha por mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y a los patronos para atemperar la injusticia que existe en sus fábricas. Tampoco es una obra final, por lo que deberá modificarse en la medida en que lo exija el proceso creciente del progreso nacional, para acoger los grupos de trabajadores aun marginados y para superar constantemente, hasta la meta final, las condiciones de vida de los hombres cuyos cuerpos está construida la civilización".⁶¹

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. Pág. 60.

Recordemos que, cuando el Constituyente del 1917 fijó como límite de la jornada de trabajo ocho horas, persiguió una doble finalidad: a) evitar el excesivo desgaste de energía del trabajador y b) permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse e instruirse puesto que, como se sabe antes de que se legislara en este sentido, las jornadas laborales eran de *sol a sol*.

Asimismo, el que se fijara como término de ocho horas diarias de trabajo atiende a aspectos médicos, psicológicos, sociales y económicos; no a capricho de los trabajadores.

Así, "desde el punto de vista médico, 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.

En torno al aspecto 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.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades.

Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse y convivir con el medio social que lo rodea".⁶²

⁶² DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinta Edición. Porrúa, México. 1983. Pág. 750.

Ahora bien, la jornada laboral está regulada en la Ley Federal del Trabajo en el Título II relativo a las *Condiciones de Trabajo*, comprendiendo los artículos del 58 al 68.

Así, el artículo 58, dispone lo siguiente:

Art. 58. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El concepto de *tiempo a disposición del patrón*, para computar la jornada de trabajo, debe entenderse, tanto durante la prestación de servicios, como cuando el trabajador permanece inactivo en el lugar de trabajo, por no haberle proporcionado herramientas, materias primas necesarias o cualquiera otra causa imputable al patrón; esto es, todo el tiempo que el trabajador se encuentra subordinado al patrón, dentro de la relación laboral.

Art. 59. "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

La flexibilidad en la repartición de las horas de trabajo, demuestra que si bien es cierto el Derecho Laboral busca proteger al trabajador, también lo es que, no pretende perjudicar al patrón, pues permitir el descanso del sábado por la tarde para el trabajador, no debe tornarse en un perjuicio para el patrón.

Ahora bien, sobre el particular, resultan aplicables los siguientes criterios jurisprudenciales:

JORNADA. COMO DEBE ENTENDERSE. Por jornada debe entenderse la que fija la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en su límite máximo de ocho horas para la jornada diurna, de siete para la nocturna y de siete y media para la mixta, o bien, la que con duración menor para una de ellas, hayan convenido las partes en el contrato individual o colectivo de trabajo.

Amparo Directo 9060/44. Cementos Guadalajara, S.A. 4 de julio de 1949.

De acuerdo al criterio anterior, las partes (patrón y trabajador) pueden convenir una jornada menor, pero no una mayor al límite constitucionalmente establecido, porque en el supuesto de que se pacte una jornada mayor, tal convenio sería anticonstitucional.

JORNADA DE TRABAJO. ESTIPULACIONES NULAS. Si bien es cierto que el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 59 de la Ley vigente), autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias y semanales distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente, esto no puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar los principios que el derecho laboral establece como mínimo de garantías a favor de la clase trabajadora, tales como los que fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar y las veces que durante la semana se puede realizar esto.

Amparo Directo. 771/53. Petróleos Mexicanos. 30 de agosto de 1954.

Los ajustes en la jornada que se pueden llevar a cabo cuando las partes convienen, no pueden contravenir las normas constitucionales; sin embargo, la mayoría de los trabajadores prefieren trabajar más tiempo durante la semana, con el propósito de tener libre el sábado.

JORNADA DE CUARENTA Y OCHO HORAS REPARTIDAS EN CINCO DÍAS. NO HAY TRABAJO EXTRAORDINARIO. Aunque el artículo 69 de la Ley Laboral (Art. 59 de la Ley vigente), deja a la voluntad de las partes pactar la semana de cuarenta y ocho horas repartiéndola en cinco días de labores, cuando tal pacto existe y se reclama por el trabajador trabajo extraordinario fuera de la jornada legal, el patrón debe oponer tal excepción al contestar la demanda y probarlo en el juicio, pues de lo contrario, las horas trabajadas después de la jornada legal servirán de base a la responsable para precisar la procedencia de la acción.

Amparo Directo. 4519/58. Cfa. Simmons, S.A. de C.V. 23 de septiembre de 1960.

El criterio anterior necesariamente tuvo como origen un posible abuso por parte del trabajador toda vez que, si de las disposiciones de la Ley Federal se desprende que se trabajarán seis días cada semana, con una jornada máxima de ocho horas (en jornada diurna), nos da un total de cuarenta y ocho horas semanales; resulta procedente la excepción que debe oponer el patrón, pues en ningún momento se está laborando tiempo extra.

Art. 60. "Jornada diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

Este precepto delimita con suficiente claridad la clasificación de la jornada laboral.

Art. 61. "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta".

El numeral anterior determina los máximos legales para las diversas jornadas de trabajo.

Art. 62. "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º., fracción III".

Art. 5º. "Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El comentario pertinente a este artículo es el que expone Trueba Urbina, en la Ley Federal del Trabajo comentada, motivo por el cual, lo transcribimos íntegro, siendo procedente hacer notar, que estamos absolutamente de acuerdo con el criterio de tan connotado autor: "La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que pueden causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje".⁶³

Art. 63. "Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos".

Si se busca que la jornada de trabajo no sea inhumana, lógico resulta que en caso de que el trabajador labore jornada continua, goce de un descanso de media hora, por lo menos, para tomar sus alimentos y recuperar energías.

Art. 64. "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

⁶³ Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Tercera Edición. Porrúa, México. 1998. Pág. 55.

Justa es la determinación señalada en el artículo anterior, provocando que el trabajador se retire más pronto de su trabajo, en proporción al tiempo computado.

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

Prolongar la jornada de trabajo en caso de siniestro o riesgo es por demás prudente, porque la vida de patrones y trabajadores es invaluable.

Art. 66. "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Consideramos que el patrón está facultado para exigir al trabajador la prestación de servicios en tiempo extraordinario y el trabajador está obligado a proporcionarlos cuando las circunstancias especiales de la empresa lo requiera; esto es, para atender a necesidades de rendimiento en la proporción que exceden de las normales, pero dentro de las limitaciones señaladas en el artículo 66 de la Ley.

Resultan aplicables a lo dispuesto en el artículo precedente, los siguientes criterios jurisprudenciales.

TIEMPO EXTRA. DEBE SER ORDENADO. El trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenado o autorizado por el patrón.

Amparo Directo. 2987/58. Manuel Madrazo. 6 de abril de 1959.

No puede permitirse al trabajador que labore tiempo extra sin que sea ordenado o autorizado por el patrón, por dos motivos fundamentales: 1. para evitar que no se excedan las 9 horas semanales que la Ley preve y 2. porque si se dejara al arbitrio del trabajador laborar tiempo extraordinario, en un momento dado, abusaría del mismo, poniendo en riesgo su salud y corriendo riesgos de trabajo que perjudicarían tanto al trabajador como al patrón.

Asimismo, pudiera darse el caso de que el trabajador quisiera laborar extraordinariamente, sin que el negocio lo justifique, actitud que provocaría perjuicios al patrón.

TIEMPO EXTRA. DEBE PROBARSE POR EL RECLAMANTE. Cuando se reclama trabajo en horas extraordinarias, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pero no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria sino que deben probarse de momento a momento; esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como han de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise ésta en forma que no lesione los intereses y cuando esto no ocurra ha de absolverse por falta de base para precisarlas.

Amparo Directo. 4411/53. La Perla de la Paz, S.A. 12 de mayo de 1954.

No basta el dicho del trabajador de que ha laborado tiempo extra para que se tenga como verdadero toda vez que, puede suceder que tal afirmación traiga consigo únicamente el propósito de obtener beneficios

económicos que no se han ganado. La justicia debe prevalecer siempre y si bien es cierto que el Derecho Laboral tutela a los trabajadores, no por ello deberá convertirse en solapador de abusos que se pretendan perpetrar en contra del patrón.

TIEMPO EXTRA. PRUEBA DEL PAGO. Un recibo aun cuando sea impreso en que se asiente que el firmante no se reserva ninguna reclamación por trabajos ordinarios o extraordinarios, ni por ningún concepto, libera a la empresa de toda responsabilidad por los conceptos a que el recibo se refiera.

Amparo Directo. 749/54. Marcelino Rico Martínez. 7 de febrero de 1951.

El criterio anterior confirma la fuerza legal de la prueba documental toda vez que, aunque un recibo pudiera ser de machote o impreso, como se señala en la tesis transcrita, si es firmado por el trabajador, releva de toda responsabilidad al patrón.

Art. 67. "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

El numeral anterior, determina claramente la retribución de las horas de la jornada ordinaria y extraordinaria, en casos de siniestros o riesgos inminentes.

Art. 68. "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

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".

Resulta más que idóneo el comentario vertido sobre el particular de Trueba Urbina, por lo que transcribiremos íntegramente: "De este precepto se pretende derivar que los trabajadores tienen obligación de laborar, cuando lo ordene el patrón, la jornada extraordinaria permitida por la Ley; es decir, nueve horas extras a la semana, pero sin que el día en que se trabaje jornada extraordinaria exceda de tres horas, por tal motivo, es conveniente que los trabajadores establezcan en sus contratos colectivos de trabajo que será potestativo para los mismos aceptar o no laborar tiempo extraordinario".⁶⁴

Sin embargo, existe una omisión en este numeral, ya que no se señala cuántas horas están permitidas después de haber trabajado las nueve horas extraordinarias, mismas que se pagarán en un 200%.

Posiblemente tal omisión obedece, a que también dentro del mismo precepto se estipula la posibilidad de hacerse acreedor a sanciones por permitir que se exceda el límite de horas extras por semana.

⁶⁴ Ibidem. Pág. 57.

Ahora bien, en las siguientes páginas, analizaremos lo relativo a la jornada laboral de las tripulaciones aeronáuticas, a fin de conocerlas y posteriormente, en capítulo aparte, determinar si las disposiciones sobre jornada laboral en la empresa Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., se apegan a derecho.

Luego entonces, el primer artículo del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, relativo al *Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas* el 215, señala que, *las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2º., garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.*

Se desprende de la lectura de la última parte del numeral anterior una excepción toda vez que, la irrenunciabilidad de las disposiciones de este capítulo, dependerán de que se garantice la seguridad de las operaciones aeronáuticas.

En cuanto a la jornada laboral, el artículo 221, dispone que: *para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo, "práctica universal"*⁶⁵ que señala Trueba Urbina.

Art. 222. "Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o

⁶⁵ Ley Federal del Trabajo Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Op. Cit. Pág. 128.

es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo".

En el artículo anterior, hallamos la definición de tiempo efectivo de vuelo.

Art. 223. "El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales".

El precepto anterior, como se dice en la jerga jurídica, *da manga ancha* al contrato de trabajo, a fin de que se estipule en el mismo y de acuerdo a las necesidades específicas de la empresa, el porcentaje de tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de reserva, poniendo como única limitación que el total del servicio no exceda de 180 horas mensuales.

Sin embargo, en el numeral siguiente, limita el tiempo efectivo a 90 horas mensuales, limitación que se fijará también en el contrato de trabajo, de acuerdo a la redacción siguiente:

Art. 224. "El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas".

Respetando la clasificación y duración de las jornadas de trabajo que estipula el artículo 61 de la propia Ley, el artículo 225 se adecua a tal clasificación; sin embargo, tal límite señalado puede ser rebasado, siempre y cuando, al trabajador aeronáutico se le conceda un descanso igual al tiempo volado, ya sea antes de cumplir la jornada o después de llevarla a cabo.

Asimismo, este numeral, dispone que el tiempo excedente al señalado, será considerado extraordinario; sin embargo, no se hace mención en el contenido del artículo que analizamos, el número de horas que podrán ser extraordinarias ni tampoco dispone si se pagarán al 100% o al 200% ni a partir de cuantas se pagarán al 200%; omisión que puede ser aprovechada tanto por trabajadores como patrones en perjuicio de la parte contraria.

Las disposiciones contenidas en el artículo 226, son muestra clara de que el trabajo aeronáutico es un trabajo especial, porque permite que las jornadas laborales inicien a cualquier hora del día y de la noche, además de disponer que, las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio; estipulación obvia, toda vez que, *v.gr.* en un vuelo transoceánico, se tendrá que salir a cualquier hora del día o de la noche, para llegar a la hora precisa al lugar de destino.

La flexibilidad en el señalamiento de la jornada laboral en este tipo de trabajo, queda nitidamente demostrada con las disposiciones del artículo 227, que a la letra establece:

Art. 227. "Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente".

Como medida de seguridad, el artículo 228 establece, en su primer párrafo que, *los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.* Sin embargo, la limitación de tres horas a que alude este artículo, se contrapone con lo dispuesto en el 225, toda vez que en este artículo, se permite extender la jornada siempre y cuando el trabajador aeronáutico goce de un descanso igual al vuelo efectuado.

Una disposición que simplemente peca de ingenua es que *si se requiere de más tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto*; es procedente que se releve el personal aeronáutico, pero que se suspenda el vuelo no es posible; sin embargo, es comprensible que tal estipulación la hayan anotado con fines de seguridad, pero en la práctica no se lleva a cabo, pues no se puede suspender un vuelo nada más porque sí. La ingenuidad anterior la corrigen en el segundo párrafo del artículo que comentamos, al establecer que, *el patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare*; disposición viable y con factibilidad de llevarse a cabo, de hecho, las empresas de este tipo, cuentan con el personal de reserva suficiente para salvar los imprevistos que pudieran presentarse en el trayecto.

Ahora bien, en páginas anteriores comentábamos que la Ley era omisa en fijar el límite y porcentaje en que debe pagarse el trabajo extraordinario, sin embargo, el artículo 230 subsana tal omisión al disponer que, *cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente.* Cuando por motivos de auxilio, búsqueda o salvamento se prolongue la jornada, las tripulaciones están obligadas a prolongarla de acuerdo a lo señalado en el artículo 231. El mismo numeral dispone que, *las horas excedentes se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada,* disposición que no necesita comentario alguno en virtud de la obviedad que detenta.

Ahora bien, en el inciso siguiente, anotaremos las disposiciones que sobre la jornada laboral se han dispuesto en la empresa Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.; sin embargo, debemos aclarar, que esta empresa tiene tres tipos de personal: el de tierra, sobrecargos y pilotos aviadores, teniendo cada uno de ellos una reglamentación especial, por ello, se plasmarán separadamente y en el orden indicado.

3.3. Contratos Colectivos que regulan las actividades de Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.

Debido a las diversas actividades laborales que se desempeñan en la empresa Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.; las mismas se encuentran reguladas por tres contratos colectivos, a saber: a) Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de la Aviación y Similares (personal de tierra); b) Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación y c) Contrato Colectivo de la

Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México, los cuales analizaremos en el orden señalado:

3.3.1. Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores de Aviación y Similares (personal de tierra).

En el Capítulo V de este contrato colectivo, se halla regulado lo relativo a horarios y jornada laboral del personal de tierra, disponiendo lo que sigue:

"Cláusula 40. DE LA JORNADA DE SERVICIOS. Los trabajadores prestarán los servicios que les corresponda durante la totalidad de su jornada de trabajo y no podrán abandonar el lugar donde deban realizar sus labores sino con causa justificada o mediante permiso de su jefe INMEDIATO. Se considerará incluido en el desempeño de su trabajo correspondiente a cada trabajador todos los actos encaminados a ordenar y guardar sus herramientas y útiles de trabajo, en el entendido de que no podrán dedicar a esta labor complementaria más de diez minutos antes de la hora de salida. Los equipos adicionales serán guardados dentro de la jornada de trabajo".

Debe destacarse el hecho que dentro de la jornada de trabajo del personal de tierra, ordenar y guardar las herramientas y útiles de trabajo necesarias para el desempeño de su trabajo, no deberá exceder de diez minutos, situación prevista, desde nuestro punto de vista, para que estos trabajadores no utilicen como pretexto esta labor y no cumplan eficazmente con el trabajo correspondiente.

"Cláusula 41. DE LA JORNADA DE TRABAJO. Las partes convienen en que será considerada como jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la Empresa para prestar su trabajo. La duración de la jornada será la que señala este Contrato".

Esta disposición está acorde con la Ley Federal del Trabajo, pues en ambos instrumentos legales, se considera jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de la empresa.

"Cláusula 42. DE LAS DIFERENTES JORNADAS DE TRABAJO.

a) JORNADA DIURNA. Es la comprendida entre las 06:00 y las 20:00 horas.

b) JORNADA NOCTURNA. Es la comprendida entre las 20:00 y las 06:00 horas.

c) JORNADA MIXTA. Es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se considerará jornada nocturna.

d) JORNADAS DISCONTINUA. Las partes convienen en que la jornada de trabajo se ajustará a las necesidades del servicio pero no podrán dividirse si es nocturna. Las jornadas diurna y mixta sólo podrá dividirse una sola vez con intervalos no mayores de cuatro horas, ni menores de dos horas. Después de haber laborado hasta cinco horas, no se quebrantará la jornada.

Se conviene expresamente que para el personal que labore en las oficinas de Boletos en la Ciudad de México y zonas aledañas y las Oficinas Generales localizadas en el Conjunto Mexicana Xola, la jornada de trabajo será continua y no podrá dividirse, sea diurna, nocturna o mixta.

En las jornadas discontinuas la Empresa, analizando el servicio en cada Estación Foránea, procurará ajustar la jornada en el tiempo, para permitir un descanso correlativo similar al que precisa el Artículo 63 de la ley".

La jornada discontinua es una característica particular de un trabajo especial como es el aeronáutico, pues debido a que debe prestarse en circunstancias específicas, se estipulan tipos diversos de jornadas de trabajo, tal como la mencionada.

"e) JORNADAS REDUCIDAS. Son todas aquellas menores a las pactadas en este Contrato.

f) JORNADAS ESPECIALES. Las que por características propias de la operación de la Empresa están establecidas o necesitan establecerse, para el máximo aprovechamiento del personal, de acuerdo con las necesidades del servicio. Las modificaciones serán estudiadas por las partes con la participación del área que corresponda, aplicándose las que resulten necesarias".

Destaca el hecho que en las jornadas especiales se busca el aprovechamiento máximo del personal para otorgar un servicio adecuado a los usuarios.

**Cláusula 46. DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO. Las partes convienen en considerar como tiempo extraordinario:*

- a) El que laboren los trabajadores en exceso de su jornada normal.*
- b) El que laboren los trabajadores durante sus períodos de descanso normales, entre jornada y jornada.*
- c) El tiempo que se labore y que corresponda a tiempo para alimentos no disfrutados.*
- d) El tiempo que un trabajador emplee en hacer efectivo su salario, cuando éste no sea cubierto durante su jornada normal y en su centro de trabajo, como sigue:*
 - 1.- Cuando la Empresa no haga efectivo el salario del trabajador dentro de su jornada de trabajo, se pagará una hora con treinta minutos de tiempo extra.*
 - 2.- Cuando la Empresa no haga efectivo el salario del trabajador porque los días de pago quincenal coincidan con los días de descanso semanal del trabajador, se pagarán tres horas de tiempo extra.*
- e) El que genere la movilización de trabajadores consignado en la cláusula 47.*
- f) El tiempo comprendido entre la llegada al aeropuerto y la hora de llegada al aeropuerto de destino, más dos horas por el traslado del*

domicilio del trabajador al aeropuerto y del aeropuerto al hotel en el destino. Cuando en su día de descanso o fuera de su jornada de labores sea comisionado para trasladarse para tomar adiestramiento anual y viceversa al concluirlo.

g) y todos los otros casos que se convinieran entre Sindicato y Empresa".

Como se advierte de la cláusula anterior, el tiempo extraordinario en el trabajo aeronáutico tiene variaciones interesantes, que no podemos afirmar se presenten en otro tipo de labores.

"Cláusula 47. DEL TIEMPO EXTRA EN COMISIÓN DE SERVICIO. El personal de la Compañía que ocasionalmente sea comisionado para efectuar trabajos de emergencia fuera de su base original en los términos del inciso 1) de la Cláusula 36, deberá apegarse a las siguientes instrucciones para el efecto del cómputo de su jornada durante el tiempo que comprendan dichos trabajos:

1.- Se considera como tiempo de trabajo desde el momento en que se presenten en el Aeropuerto, debiendo ser precisamente a la hora señalada por la Empresa y marcar la tarjeta en el reloj registrador y se computará hasta la hora de llegada a la Estación de destino cuando el viaje se haga sin pernocta intermedia o hasta la hora en que el trabajador termine la reparación o trabajo encomendado o hasta la llegada a su base, si se regresa en el avión reparado u otra ruta, cuando todo esto se realice continuadamente sin descanso intermedio. Si la orden de sa-

lida se da en turno de trabajo, el cómputo de la jornada del día principiará a la hora en que hubiera iniciado el turno".

Otra variación del tiempo extraordinario en el trabajo aeronáutico es aquel que se acumula cuando se comisiona al personal a un servicio en específico; para ello resulta de relevante importancia la tarjeta donde se registran el inicio y término del mismo.

"2.- Se considerará como tiempo extra el excedente de la jornada diaria normal máxima, conforme a lo que establece la Ley o el Contrato Colectivo.

3.- Cuando el o los trabajadores hayan trabajado más de seis horas consecutivas de tiempo extraordinario, contadas a partir de la hora de arribo a la Estación donde se realice el trabajo de emergencia, se les deberá conceder un descanso de por lo menos doce horas antes de regresar a continuar su trabajo, si éste no hubiera sido terminado".

Es interesante que el trabajador que haya laborado más de seis horas de tiempo extraordinario tenga derecho a un descanso por lo menos de doce horas, disposición que implica el esfuerzo del sindicato por conseguir para sus agremiados mejores condiciones de trabajo.

"4.- Después de haber gozado del descanso ya señalado de 12 horas, los trabajadores están obligados a trabajar o viajar dentro de su jornada normal sin pago extra, pero si se les ordena regresar a su base a continuar el trabajo o reparación pendiente cuando ya se haya vuelto a vencer su jornada normal de trabajo, desde ese momento se les computará

nuevamente como tiempo extraordinario hasta el término del trabajo encomendado o hasta la llegada de los trabajadores a su base.

5.- No se computa como tiempo de trabajo el traslado al hotel ni el de pernocta. Tampoco se computa como tiempo de trabajo los períodos de descanso fuera de la base cuando sean mayores de seis horas.

6.- El tiempo de vuelo de regreso a la base se computa como tiempo de trabajo desde la hora señalada al trabajador para presentarse al Aeropuerto a documentarse hasta la hora de llegada a su base, si el viaje se hace sin pernocta intermedia, más el tiempo razonable para entregar o guardar el equipo o herramienta que se le confió para la ejecución del trabajo debiendo marcar la salida en el reloj registrador.

La disposición anterior es congruente con la normatividad federal laboral toda vez que, el vuelo de regreso a la base se considera como tiempo de trabajo.

"7.- A su llegada a una Estación el trabajador deberá reportarse al Gerente de Aeropuerto o quien funja como tal y también deberá reportarse a la hora en que se termine el trabajo para que ésta quede registrada".

Es obligación del trabajador, reportarse con el gerente del aeropuerto o con quien funja como tal, tanto su llegada como la hora en que termine sus labores, con el objeto de que queden registrados estos datos; en caso contrario, podemos inferir, no será responsabilidad de la empresa tal omisión.

"8.- En caso de que el trabajador o grupos de trabajadores comisionados para efectuar trabajos de emergencia en Estaciones Foráneas vayan a cargo de un supervisor, será responsabilidad de éste reportar las horas en que se inicien y terminen los trabajos, para los efectos del cómputo y pago del tiempo extra cuando proceda, entregando a los trabajadores comprobantes de los tiempos respectivos".

Es importante señalar que el supervisor responsable en una comisión foránea tiene no solo la obligación de llevar el reporte de horas trabajadas sino que también deberá entregarles un comprobante a sus subordinados de los tiempos reportados; con ello se evitan incongruencias y posteriormente diferencias en el pago del salario.

"9.- En los casos en que el trabajador o grupos de trabajadores comisionados para efectuar trabajos de emergencia en Estaciones Foráneas, no vayan a cargo de un supervisor, será responsabilidad del Gerente de Aeropuerto o de quien funja como tal reportar las horas en que se inicien y terminen los trabajos y de ordenar los descansos a las horas que correspondan conforme a esta reglamentación. Para los efectos de cómputo y pago del tiempo extra cuando proceda, entregará sin excusas ni pretextos a los trabajadores, comprobantes de los tiempos respectivos".

Independientemente de que la empresa cuente con supervisor o no para la realización de una comisión foránea, la empresa asume la responsabilidad de reportar las horas de inicio y término de los trabajadores comisionados a través del gerente del aeropuerto, quien estará obligado a entregar a los trabajadores los comprobantes respectivos.

Cuando se señala que tal obligación será *sin excusa ni pretextos*, se está protegiendo la percepción económica del trabajador, pues ningún jefe puede, por su indolencia perjudicar a un subordinado.

"10.- La Empresa proporcionará transportación especial del domicilio al Aeropuerto y viceversa o en su defecto autorizará que los trabajadores carguen los gastos de transportación pactados a su cuenta de gastos".

Como la puntualidad es una necesidad en el trabajo aeronáutico, los trabajadores no tiene pretexto alguno para no cumplir con ella pues o se les proporciona transportación o los gastos respectivos podrán cargarlos a la empresa.

"11.- Se autorizan gastos de alimentos conforme a la tabla respectiva del Contrato Colectivo, cuando la Empresa no los proporcione directamente".

Otro logro del sindicato del personal de tierra es que la empresa les proporcione alimento o en su caso, como lo estipula la disposición anterior, se autoriza ingresar gastos a la empresa por este concepto.

"12.- Se autorizará hospedaje en los hoteles señalados por la Empresa en el caso de que el personal tenga que pernoctar, así como cuando disfruten del descanso que se menciona en el inciso No. 4, aun cuando se trate de descanso diurno".

Cuidar el salario del personal al máximo es otra de los objetivos de los trabajadores, de ahí que hayan conseguido se les proporcione hospedaje cuando se encuentren fuera de base.

El hecho de que especifiquen que tal derecho a hospedaje podrán gozarlo aun en descanso diurno resulta obvio, pues en el trabajo aeronáutico se labora de día o de noche.

"13.- Se considera como tiempo laborado el que el Gerente de Aeropuerto o Supervisor ordene al trabajador permanecer en el Aeropuerto o lugar en que se realice el trabajo y será responsabilidad de éstos fijar los tiempos en que el trabajador deba retirarse a descansar".

El descanso es otra de los logros obtenidos por la clase trabajadora; de ahí que en el caso del personal de tierra, recaiga la responsabilidad en el gerente de aeropuerto o supervisor de fijar los tiempos en que el trabajador deba retirarse a descansar.

"14.- Si el descanso semanal o festivo obligatorio coincidiera con la terminación del trabajo encomendado, el trabajador podrá optar por descansar en esa Estación siendo por su cuenta los gastos de hotel y alimentos, respetándole la Empresa el pase de servicios que le hubiera otorgado".

El equilibrio entre las prestaciones de trabajador y las utilidades de la empresa se advierte en la disposición anterior, pues en caso de que el trabajador decida descansar en el lugar donde termina su trabajo encomendado, serán por su cuenta los gastos de hospedaje y alimentos.

"Cláusula 48.- DE LOS REQUISITOS PARA LABORAR TIEMPO EXTRAORDINARIO Y EN LOS DÍAS DE DESCANSO. Las partes convienen en que por necesidades del servicio, los trabajadores están obli-

gados a laborar un máximo de nueve horas extraordinarias a la semana, en el entendido de que el exceso de las nueve horas serán pagadas triples".

Si bien es cierto que se estipula el máximo de horas extraordinarias a la semana que se pagarán dobles (nueve), no se especifica el máximo cuando excedan de ese número, apertura que resulta procedente en virtud de la naturaleza del trabajo aeronáutico, las que acatando, de igual manera las disposiciones del Instrumento Laboral Federal se pagarán triples.

"a) Deberá existir orden escrita del jefe inmediato autorizado que precise el tiempo, fecha y el trabajo extraordinario a realizar.

b) Para la prestación de servicios en horas extraordinarias, es necesario que antes de la terminación de la jornada exista la orden escrita del jefe inmediato al trabajador con copia al Secretario Seccional o Delegado. En el área de Mantenimiento se aplicará lo establecido en el Manual de Procedimientos".

Ahora bien, el tiempo extraordinario no podrá ser laborado nada más a capricho del trabajador, sino que mediará autorización expresa y por escrito del jefe inmediato. Ahora bien, cuando sea inminente el trabajo extraordinario, el trabajador deberá contar con el comprobante correspondiente, para así asegurar el pago correspondiente.

"Para la atención de estados de emergencia que afecten la continuidad en la prestación de los servicios o pongan en peligro la seguridad del vuelo, ya sea como resultado de una falla mecánica, debido a condicio-

nes meteorológicas o a cualquier otra razón, se aplicará lo establecido en el Artículo 65 de la Ley".

Es decir, que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros de trabajo o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Debemos ser solidarios en una situación de emergencia.

"c) El trabajo en día de descanso de los trabajadores será previamente convenido con el Sindicato. El acuerdo escrito del Sindicato y Empresa será fijado en los tableros de cada sección con 24 horas de anticipación mínima, dentro de las cuales cualquier trabajador podrá manifestar su desacuerdo y será sustituido por quien manifieste su conformidad, en los términos de los Artículos 73 y 75 de la Ley, seleccionándolos entre el personal con menor Índice de ausentismo".

Ningún trabajador está obligado a prestar sus servicios en sus días de descanso, como lo estipulan los artículos 73 y 75 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, se acordara laborar, el trabajador tendrá derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado.

"d) Con objeto de que haya una distribución equitativa del tiempo extraordinario y del trabajo en días de descanso entre el personal de la sección correspondiente, para la designación de las personas que laborarán, se pondrán de acuerdo el jefe inmediato y la representación sindical respectiva del área".

En no pocas ocasiones los trabajadores optamos por generar tiempo extra con el objeto de percibir un poco más de salario; sin embargo, la distribución del mismo deberá ser equitativo; de ahí que la disposición anterior enfatice el necesario acuerdo entre el jefe inmediato y la representación sindical respectiva del área.

"e) Para laborar en días festivos obligatorios que señala la cláusula 50 inciso a), la Empresa notificará por escrito a los trabajadores cuando menos con 72 horas de anticipación. Los trabajadores que laborarán en tales días festivos, serán los que por el rol tengan asignado su día de trabajo normal".

Es oportuno destacar el aviso con 72 horas de anticipación pues el trabajador podrá reorganizar los planes que en un momento dado pudiera tener para disfrutar el descanso respectivo.

"Cláusula 49. DE LA FORMA DE COMPUTAR EL TIEMPO EXTRAORDINARIO. El tiempo extraordinario será totalizado por períodos que comprendan semanas de calendario de lunes a domingo. Las horas extraordinarias serán computadas por jornada diaria trabajada.

Las partes convienen en que todo trabajador que sea llamado de su domicilio para el desempeño de labores fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a que se le garantice como mínimo el pago de dos horas de tiempo extraordinario, aun cuando no se utilicen sus servicios.

También tendrá derecho el trabajador a que se le compute como mínimo una hora de tiempo extraordinario cuando tenga que iniciar sus labores antes de su jornada normal.

Cuando la labor extraordinaria termine antes del tiempo señalado en el requerimiento, se pagará únicamente el tiempo laborado, permitiendo al trabajador retirarse".

Las disposiciones anteriores una vez más demuestran el esfuerzo por conseguir mejores condiciones de trabajo.

3.3.2. Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Avión.

En virtud de lo especial que resulta este tipo de trabajo, es prudente, antes que nada, anotar las denominaciones más usuales dentro del contrato colectivo, a fin de poder comprender en su totalidad el contenido del mismo.

Tales denominaciones están comprendidas en el Capítulo II de este contrato, advirtiendo que únicamente anotaremos las que resulten necesarias:

"TIEMPO EFECTIVO DE VUELO. Es el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue hasta que se detiene al terminar el vuelo (calzo a calzo)".

Concepto derivado del trabajo aeronáutico.

"TIEMPO DE JORNADA DE VUELO DIARIO. Es la suma de los tiempos de calzo a calzo que se efectúa dentro de una jornada de vuelo.

TIEMPO DE JORNADA DE VUELO MENSUAL. Es la suma de todos los tiempos de calzo a calzo en un mes calendario.

TIEMPO DE SERVICIO DIARIO. Es el lapso ininterrumpido que se inicia en el momento en que el sobrecargo se presenta en el Aeropuerto o lugar que se le señale, para prestar el servicio asignado por la Empresa y termina al iniciar el periodo de descanso. No se podrán efectuar dos servicios cuando de acuerdo con los itinerarios publicados la terminación de la jornada de servicio sea después de las 01:30 HLM (Hora local de México) y el inicio del próximo servicio sea en el mismo día".

Es importante la disposición anterior porque evita la fatiga en los sobrecargos, pues la actividad aeronáutica es tensionante y por lo mismo, el cansancio se incrementaría de manera excesiva si no se adoptaran medidas como la anterior.

"TIEMPO DE SERVICIO NOCTURNO. Es el lapso comprendido entre las 18:30 y las 06:30 HLM".

Por lo peculiar del trabajo aeronáutico, la jornada nocturna tiene la extensión indicada.

"TIEMPO DE SERVICIO TOTAL MENSUAL. Es la suma del tiempo de todos los servicios que la Empresa requiere de los sobrecargos, no incluyendo los tiempos de pernocta, descanso en base o recesos".

Resulta comprensible que dentro del total mensual de tiempo de servicio no se compute aquel que se utiliza para pernoctar, descansar en base o el utilizado en recesos.

"VUELO EXTRA. El que se realiza dentro de la red de rutas de la Empresa sin estar sujeto a horario o itinerario regular y que no sea de contrato".

Ahora bien, en el Capítulo VI, relativo a la *Distribución de labores*, hallamos lo siguiente:

"Cláusula 14. TIEMPO DE JORNADA DE SERVICIO POR DÍA. Las partes convienen en vista de las contingencias del servicio y de las características del Transporte Aeronáutico, en que la Empresa distribuirá las horas de vuelo y de servicio dentro de la jornada ordinaria de servicio, conforme a las jornadas correspondientes que se señalan en la Tabla Número 1 de este contrato y de acuerdo a los tiempos programados de itinerario".

Como acertadamente lo dispone la cláusula anterior, las horas de vuelo y servicio serán distribuidas dentro la jornada ordinaria de servicio en virtud de las características y contingencias particulares del transporte aeronáutico.

"Cláusula 15. JORNADA DE VUELO. LÍMITE IRREBASABLE. Para cumplir un servicio de vuelo iniciado, los sobrecargos tendrán obligación de trabajar en exceso de la jornada de vuelo diaria hasta 01:30 horas. Los sobrecargos tendrán la obligación de trabajar en exceso de la jornada ordinaria mensual hasta por 20 horas al mes, cuando por causas imprevistas el servicio sufriera una demora, los sobrecargos extenderán su jornada máxima irrebasable mensual de 90 horas una vez al mes por el tiempo necesario para terminar el servicio hasta su regreso a la base".

Debemos hacer notar que las ideas plasmadas en la cláusula anterior resultan confusas; sin embargo, tratando de interpretar su contenido podemos señalar lo siguiente:

Otro concepto acorde al trabajo aeronáutico es el de *jornada irrebachable*, misma que tiene límites, a saber: en jornada ordinaria hasta 1.30 horas; mensualmente hasta 20 horas pero en caso de causas imprevistas hasta un máximo de 90 horas mensuales.

"Cláusula 16. JORNADA DE SERVICIO. EXTENSIÓN. Para no interrumpir un servicio iniciado, toda la tripulación extenderá la jornada irrebachable hasta por 3 horas para concluir un vuelo sin afectar la seguridad del mismo en apego a lo establecido en el Artículo 228 de la Ley".

El artículo 228 de la Ley Federal del Trabajo estipula lo siguiente: *Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.*

Como se aprecia, ambas disposiciones son congruentes.

Los sobrecargos en Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., tienen un reglamento interior y en el mismo encontramos las disposiciones siguientes sobre la jornada de trabajo:

"CAPÍTULO V
DE LAS JORNADAS DE TRABAJO
Y ASIGNACIÓN DE SERVICIOS

Artículo 17. Las jornadas de trabajo de los sobrecargos serán las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo".

3.3.3. Contrato Colectivo de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México.

En el Capítulo VI de este contrato colectivo, relativo a la *Distribución de labores*, encontramos lo siguiente:

"Artículo 39. JORNADA DE VUELO MENSUAL. La jornada ordinaria mensual de vuelo se computará por mes de calendario y es el tiempo efectivo de vuelo total del piloto, según fija la Tabla No. 1.

Artículo 40. JORNADA DE VUELO. CÓMPUTO. Para los efectos de cómputo de la jornada de vuelo diaria y mensual, se acreditará el 100% del tiempo efectivo de vuelo cuando los Pilotos formen parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, en servicio de capacitación y adiestramiento de vuelo, de capacitación y adiestramiento de simulador o vuelo de ruta, pilotos extra, pilotos complemento, pilotos de refuerzo o pilotos adicionales. Este crédito nunca será menor al tiempo marcado en el itinerario o asignación original".

El hecho de que un piloto no tenga a su cargo la aeronave y se desempeñe como parte de una tripulación en las variantes estipu-

ladas en el artículo anterior, no obsta para que se considere su labor como jornada de vuelo.

"Artículo 41. JORNADA DE VUELO POR DÍA. DURACIÓN. Las partes convienen, en vista de las contingencias del servicio y las características del transporte aeronáutico, en distribuir las horas de vuelo en cada jornada de servicio y en limitar las asignaciones por día en las formas que a continuación se establecen; así como la Tabla No. 1.

ASIGNACIÓN DE TIEMPO. La asignación deberá hacerse dentro del límite máximo irrebachable, de acuerdo a lo establecido en la Tabla No. 1.

a) Para no interrumpir un vuelo afectado o interrumpido por diversas circunstancias, el Piloto tendrá la obligación de extender la jornada de vuelo del día hasta la jornada de vuelo límite irrebachable diaria, computándose el tiempo de ese exceso como tiempo extraordinario de vuelo".

Resulta lógica la disposición anterior en virtud de la naturaleza del trabajo aeronáutico.

"b) LÍMITE IRREBASABLE. Para evitar la fatiga excesiva del Piloto y para garantizar la mayor seguridad de los vuelos, no se autorizará el despegue de una aeronave, ni el Piloto estará obligado a continuar el vuelo, si con el tiempo previsto en el itinerario, no se puede completar el vuelo dentro del límite irrebachable de vuelo diario".

Resulta interesante el hecho de que el piloto no está obligado a continuar el vuelo, *si con el tiempo previsto en el itinerario, no se completara el*

vuelo dentro del límite irrebachable del vuelo diario, evitando con ello que el empresario ponga en peligro la seguridad de la tripulación, de los pasajeros y por ende de la aeronave.

"c) No se asignará ningún servicio de vuelo o de capacitación y adiestramiento, si en el tiempo de vuelo programado en los itinerarios o rol de capacitación y adiestramiento, se incluyera el tiempo extraordinario de vuelo, que sumado al que ya se hubiera prestado en el mes, exceda del límite irrebachable que se fija en la Tabla No. 1".

Todo tipo de previsiones en el trabajo aeronáutico no está demás, porque la seguridad es prioridad; de la razón de la disposición contenida en el inciso anterior.

"Artículo 42. JORNADA DE VUELO LÍMITE IRREBASABLE. Es la señalada en la Tabla No. 1.

a) DIARIO.- El Piloto tendrá obligación de volar en exceso de la jornada de vuelo diario ordinario hasta el límite máximo irrebachable, considerándose ese exceso como tiempo extraordinario de vuelo.

b) MENSUAL.- El Piloto no podrá volar en exceso de 90 horas, pagándose la diferencia entre la jornada ordinaria y el límite irrebachable como tiempo extraordinario de vuelo".

El comentario que se hizo al inciso c) se aplica a los presentes; de ahí que remitamos al lector al lugar indicado.

"Artículo 43. JORNADA DE SERVICIO MENSUAL. Es el tiempo total de servicio del Piloto, considerándose como tal la suma de todos los servicios que prestó a la Empresa durante el mes.

Para los efectos del cómputo de la jornada de servicio diaria se acreditará el 100% del tiempo efectivo de servicio cuando los Pilotos forman parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, Pilotos Extra, pilotos de refuerzo, Pilotos Adicionales, Pilotos Complemento, en servicio de capacitación y adiestramiento de vuelo o de simulador o en vuelos de ruta, este tiempo nunca será menor al marcado en el itinerario o asignación original.

Artículo 44. JORNADA DE SERVICIO. CÓMPUTO. Para los efectos del cómputo de la jornada de servicio mensual, se considera que el Piloto está al servicio de la Empresa:

a) En el caso de vuelos de ruta, todo lo que se incluya desde 60 (sesenta) minutos antes de la hora de salida establecida en el itinerario, o de la hora estimada de salida fijada previamente, hasta 30 (treinta) minutos después de la llegada a plataforma.

b) Para efectos de servicio de capacitación y adiestramiento en tierra y capacitación y adiestramiento en simulador se considerarán los tiempos que establezca el Manual de Capacitación y Adiestramiento".

Otro acierto del Contrato Colectivo que regula las actividades de los pilotos es que el tiempo de capacitación se computa dentro de la jornada de servicio mensual.

"c) En el caso de servicio de reserva se computará desde el inicio de ésta, hasta que termine el servicio desempeñado.

d) El tiempo de jornada de servicio mensual será de 140 horas, el tiempo que exceda de éstas será pagado como tiempo extraordinario de servicio, en términos del artículo 65 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

"Artículo 45. JORNADA DE SERVICIO POR DÍA. DURACIÓN. Las partes convienen en vista de las contingencias del servicio y las características del transporte aeronáutico, en que para efectos de la iniciación del servicio diario, la jornada se compute desde 60 (sesenta) minutos antes de la hora de la salida establecida en el itinerario".

El hecho de computar la jornada de servicio por día sesenta minutos antes de la hora de salida, es una medida acertada para que la empresa esté cierta y segura de la asistencia del piloto y no se presenten imponderables en los vuelos.

"a) ASIGNACIÓN DE TIEMPO. La asignación deberá hacerse dentro de la jornada máxima irrebable establecida en la Tabla No. 1.

1.- El Piloto deberá extender la jornada del día hasta el límite irrebable de jornada de servicio diario, computándose el tiempo excedente al ordinario como tiempo extraordinario cuando haya iniciado un servicio de vuelo.

2.- Para evitar la fatiga excesiva del Piloto y para garantizar la mayor seguridad de los vuelos, no se autorizará el despegue de una aeronave

ni el Piloto estará obligado a continuar el vuelo, si con el tiempo previsto en el itinerario no se puede completar el vuelo 30 minutos antes del tiempo irrebachable de servicio por día. La única excepción da esto, será lo establecido en la Tabla No. 1".

Otra medida de seguridad para evitar percances, contenida en la disposición anterior.

"3.- Empresa y Representación Sindical están de acuerdo en negociar y convenir, en su caso, aquellos vuelos que por sus características específicas y ante la agresión comercial de las Empresas Extranjeras, generaran la necesidad de establecer jornadas y recesos diferentes a los establecidos en este Contrato".

Como sabemos las empresas extranjeras resultan muy agresivas en lo que se refiere a la competencia; de ahí que se haya dispuesto lo anterior, pues no se puede permitir que los extranjeros se enseñoreen en nuestro territorio aún más de lo que lo han hecho.

"Artículo 46. JORNADA DE SERVICIO. LÍMITE IRREBASABLE.

DIARIO). Para no interrumpir un servicio iniciado, los Pilotos tendrán la obligación de trabajar en exceso de la jornada de servicio ordinario hasta la máxima irrebachable considerando este exceso como tiempo extraordinario de servicio y quedará a lo previsto en el artículo 65.

b) MENSUAL. El Piloto que exceda las horas de servicio ordinario en un mes que fija la Tabla No. 1, quedará a lo previsto en el artículo 65.

"Artículo 49. DESCANSO EN BASE. Los descansos intermedios entre los servicios asignados a los Pilotos incluyen el tiempo de transportación entre el Aeropuerto y el domicilio, se disfrutarán solamente en la base de residencia y se regirán por las siguientes reglas o por el mayor de los tiempos previstos en la Tabla No. 2:

a) El descanso después de un servicio de vuelo de ruta tendrá una duración cuando menos igual al mayor de los siguientes tiempos:

1.- 18 horas después de un servicio de vuelo radial (ida y vuelta) o de pernocta que abarque hasta dos días calendario.

2.- 20 horas después de un servicio de vuelo de pernocta que abarque más de dos días sin exceder de cinco días calendario.

3.- 24 horas después de un servicio de vuelo de 6 días calendario o mayor.

4.- 36 horas después de un vuelo transoceánico.

5.- Después de un vuelo de ruta, una noche completa entre las 21:00 y las 8:00 horas cuando se haya laborado entre las 02:00 y 05:00 horas.

6.- En caso de que el vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo, 24 horas.

7.- En caso de demora y para continuar con su siguiente servicio de rol, 16 horas. En este caso el tiempo de descanso faltante no podrá ser

diferido sino que deberá ser pagado como tiempo extraordinario de servicio, a excepción de lo previsto en el Apartado 6 del presente Artículo".

Medidas acertadas, pues el descanso de los pilotos es prioritario en el trabajo aeronáutico.

"b) El descanso entre dos reservas es de 12 horas.

c) Los descansos en servicios de capacitación y adiestramiento, se registrarán de acuerdo con el Artículo 53 y la Tabla No. 2.

d) En caso de presentarse a un servicio y éste fuere cancelado, el descanso que corresponda será de 14 horas".

Independientemente de que el servicio sea cancelado, el piloto tendrá derecho a un descanso equivalente a 14 horas.

"e) Cuando un Piloto labore más de 6 días consecutivos, gozará de un día calendario de descanso en base, al concluir su conjunto de servicios asignados.

Artículo 50. DESCANSO MENSUAL. Una vez al mes, uno de los descansos en base deberá tener una duración de 5 (cinco) días consecutivos de calendario; se considerará como periodo de descanso mensual y deberá notificarse con no menos de 6 (seis) días de anticipación y solo con previo aviso de 6 (seis) días podrá, a solicitud de una de las partes y aceptación de la otra, ser cambiada la fecha".

Ha sido prudente fijar el plazo de seis días de anticipación para notificar el descanso mensual a que tienen derecho los pilotos. Ahora bien, en el supuesto de cambio en el período a disfrutar, también se estipula un plazo de seis días para llegar a un acuerdo.

"En caso de que por demora la terminación del servicio afecte este descanso hasta por tres horas, en lugar de recorrerlo se pagará como tiempo extra de servicio diario lo que se haya laborado después de las 00:00 TLM, si la demora fuese mayor éste comenzará a disfrutarse a partir del siguiente día de su regreso a la base.

Previa solicitud de ASPA a la Jefatura de Pilotos, la Empresa programará en las fechas en que se le requieran los días de descanso mensual de cinco Comandantes y cinco Copilotos del equipo A-320; cinco Comandantes y ocho Copilotos del equipo B-272; dos Comandantes y dos Copilotos del equipo F-100 y dos Comandantes y dos Copilotos del equipo B-757, siempre y cuando hayan sido solicitados con no menos de 35 días de anticipación al inicio del mes afectado. Para la aplicación de esta regla se dará preferencia al Piloto de menor número escalafonario".

Como se aprecia de la disposición anterior, se alternan el número de rangos de quienes integran la tripulación aeronáutica para gozar el descanso mensual, determinación por demás acertada. Asimismo, el hecho de que dicho descanso sea solicitado con por lo menos treinta y cinco días de anticipación también es una medida muy prudente.

"Artículo 51. RECESO. DURACIÓN. El receso en tierra entre dos servicios, fuera de base, incluye el tiempo de transportación entre el

aeropuerto y el lugar convenido para el mismo, se regirá por las siguientes reglas:

a) No se podrán efectuar dos servicios cuando de acuerdo con los itinerarios publicados la terminación de la jornada de servicio sea después de las 01:00 horas TLM y el inicio del próximo servicio sea en el mismo día.

b) 12 (doce) horas cuando en el servicio realizado se hayan efectuado un máximo de tres aterrizajes programados.

c) 14 (catorce) horas, cuando en el servicio realizado se hayan efectuado más de tres aterrizajes programados. En este caso se podrá programar el receso a 12 horas pagándose la diferencia como tiempo extra de servicio.

d) En caso de que el vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo, 24 horas.

e) En caso de demora a la llegada del vuelo y para no afectar la siguiente salida de itinerario del vuelo originalmente asignado, se deberá reducir el receso marcado en los incisos anteriores hasta un mínimo de diez horas, pagándose la diferencia del receso no disfrutado como tiempo extraordinario de servicio; excepto cuando el servicio de vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo.

f) La Empresa podrá programar el receso de 10 (diez) horas, siempre y cuando la jornada de asignación de servicios no sea mayor de 3 (tres)

horas, en ambos sentidos pagándose la diferencia que resulte entre el receso marcado en el inciso b) de este artículo y las 10 (diez) horas, como tiempo extra de servicio diario".

Todas y cada una de las disposiciones anteriores atienden por un lado, el disfrute del receso por parte de los pilotos y por otro, la disponibilidad de los mismos para la empresa.

"Artículo 52. SERVICIO DE RESERVA. El servicio de reserva se podrá cubrir en el Aeropuerto o en el domicilio de acuerdo a lo establecido en la sección Normas para Tripulantes del Manual de Operaciones, bajo las siguientes reglas:

Un servicio de reserva no podrá tener una duración mayor de 6 (seis) horas cuando se preste en el Aeropuerto y de 8 (ocho) horas cuando se preste en el domicilio, teléfono celular o radiolocalizador, en estos casos la jornada para efectos de vencimiento se computará desde una hora antes de la salida del itinerario o programada del servicio a cubrir. Para efectos de pago se computará desde el inicio de la reserva.

b) Al requerirse los servicios del Piloto para cubrir un servicio, la hora de salida del itinerario o programada, deberá estar comprendida dentro del tiempo de Reserva y se aplicarán las jornadas, descansos y recesos establecidos en este Contrato Colectivo.

c) Después de un servicio de reserva, el descanso será de acuerdo a lo marcado en la Tabla No. 2.

d) El Piloto en servicio de reserva no podrá cubrir aquellos servicios que afecten sus vacaciones, periodos de descanso mensual y permisos sindicales, o aquellos servicios de vuelo que con las horas que le resten exceda el tiempo de vuelo llmite irrebachable mensual.

e) El Piloto de reserva no podrá ser asignado para recibir capacitación y adiestramiento.

f) El Piloto no cubrirá en días consecutivos, servicios de reserva que se inicien antes de las 07:00 horas TLM.

g) Los Pilotos que cuenten con teléfono celular y/o radiolocalizador, se comunicarán con el Centro de Control cuando menos 50 minutos antes de iniciar la reserva para proporcionar su número telefónico y/o teléfono y clave del radiolocalizador, recabando el número de control.

Para el cumplimiento de lo anterior se deberá observar lo dispuesto en el Manual de Operaciones-Vuelo”

Cualquier empresa de transporte aéreo tiene el mayor cuidado de que el servicio que preste sea de la más alta calidad; de ahí que se cuente con pilotos de reserva para cualquier imponderable que pudiera presentarse.

***Artículo 57. VUELOS DE FLETAMENTO (CONTRATO).**

1.- En vuelos de fletamento (Contrato), se podrá asignar el tiempo máximo irrebachable de servicio y de vuelo.

2.- **RECESOS. DURACIÓN.** Los recesos podrán limitarse a 10 horas en vuelos que se efectúen con tripulación sencilla, los cuales incluyen el tiempo de transportación entre el aeropuerto y el lugar convenido para el receso y viceversa, cuando éste no se exceda de 30 minutos en cada sentido. La diferencia entre este tiempo y el establecido en el Artículo 51 se pagará como tiempo extraordinario de servicios. Se convendrá con ASPA en el caso de Tripulación múltiple.

3.- **DESCANSOS.** Al regresar a su base los pilotos que efectúen un vuelo de fletamento (Contrato), gozarán de un descanso conforme a lo que indique el Artículo 49.

Cuando un vuelo de fletamento se origine de un punto en el extranjero a un punto del territorio nacional con regreso al extranjero para pernoctar, los gastos de alimentos se pagarán U.S. dólares".

Otra modalidad que se contempla en el contrato colectivo que estudiamos son los vuelos por fletamento, con lo que Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. mantiene un rango de sana competitividad con las empresas extranjeras, permitiendo por otro lado, que los pilotos obtengan un ingreso adicional.

TABLA No. 1

ITINERARIO

JORNADAS	VUELO			SERVICIO		
	DIARIA	2 Pilotos	MENSUAL	DIARIA	2 Pilotos	MENSUAL
	3 Pilotos			3 Pilotos		
ORDINARIA	07:00	07:00	77:00	09:00	09:00	140:00
TIEMPO EXTRA	03:00	03:00	13:00	03:00	03:00	S/L
IRREBASABLE	10:00	10:00	90:00	12:00*	12:00*	S/L
FLETAMENTO (CONTRATO)						
ORDINARIA	07:30	07:00	77:00	09:00	09:00	140:00
TIEMPO EXTRA	02:30	03:00	13:00	05:00	05:00	S/L
IRREBASABLE	10:00	10:00	90:00	14:00	14:00	S/L
CONTINENTAL DE LARGO ALCANCE O TRANSOCEÁNICO (**)						
ORDINARIA	08:00	08:00	77:00	10:00	09:30	140:00
TIEMPO EXTRA	05:00	04:00	13:00	05:00	05:30	S/L
IRREBASABLE	13:00	12:00	90:00	15:00	15:00	S/L

GENERALIDADES DE LA TABLA No. 1.

(*) Se podrán asignar máximo 6 aterrizajes hasta una jornada de servicio de 10:30 horas, reduciéndose un aterrizaje por cada 30 minutos adicionales hasta el máximo de 12:00 horas. A partir del 4º aterrizaje, la Empresa pagará a los Comandantes el 1.403% del salario tabular máximo de la categoría de Capitán y a los Copilotos el 1.85% del salario tabular máximo de la categoría de Copiloto. Estas cantidades serán pagadas en la Caja de Tripulaciones.

Quedan exceptuados de este pago los aterrizajes que se deriven de capacitación y adiestramiento en avión.

(**) VUELOS CONTINENTALES DE LARGO ALCANCE O TRANSOCEÁNICOS.- En los vuelos de largo alcance o transoceánicos se podrán asignar las jornadas irrebables contempladas en la Tabla No. 1, pagándose la diferencia entre las jornadas ordinarias y lo laborado como tiempo extraordinario según corresponda.

Se considera vuelo de largo alcance aquel que contenga como máximo 2 aterrizajes y sus piernas tenga una duración mayor de 04:30 horas.

NOTA: De no ser necesaria la asignación de Piloto de Refuerzo, las horas extras se pagarán a partir de las jornadas ordinarias de itinerario.

EXTENSIÓN DE JORNADA MÁXIMA IRREBASABLE.

Mediante solicitud escrita de la Empresa y a opción del Comandante, la tripulación extenderá la jornada irrebable de servicio hasta por un máximo de 03:00 horas, con el objeto de concluir el vuelo. Pagándose a los Pilotos como tiempo extra de vuelo al doble, lo que se haya laborado después de la jornada máxima irrebable de servicio.

TABLA No. 2
SERVICIO DESEMPEÑADO

	VUELO DE RUTA	VUELO DE PRUEBA	VUELO DE AVIACIÓN	VUELO DE AVIACIÓN SIM.	RESERVA	AUTO. TIERRA	EDUCACIÓN	COMPLEMENTO
Vuelo de Ruta	18*	18	(-) 18	(- 18	18	12	18	
Vuelo de Prueba	18*	12	12	12	12	12	(+) 18	
Vuelo de Aviación			0-12	7-12				
Vuelo de Aviación Sim.	18*	12	(+) 0-14	(+) 0-14	12	12	18	
Vuelo de Reserva			0-12	7-12			0-12	
Vuelo de Educación	18*	18	(+) 0-14	(+) 0-14	12	12	(+) 0-14	
Vuelo de Complemento	18*	18	(-) 18	(- 18	12	12	18	
Vuelo de Tierra	18*	12	12	12	12	12	12	
Vuelo de Educación y Complemento	18*	18	(-) 18	(- 18	12	12	18	

GENERALIDADES DE LA TABLA No. 2.

(*) Se aplicará en mayor de los tiempos establecidos en el Artículo 49 considerando el número de días de pernocta.

No se podrán efectuar dos jornadas de servicio en el mismo día.

Una noche completa entre las 21:00 y las 08:00 Hrs. cuando se haya laborado en un vuelo de ruta entre las 02:00 y las 05:00 horas.

(+) Se aplicará lo establecido en el Artículo 53, inciso c).

(-) Una noche completa entre las 21:00 y las 09:00 Hrs., cuando se haya laborado en un vuelo de capacitación y adiestramiento entre las 01:00 y las 05:00 Hrs., y se deba continuar con un vuelo de ruta, complemento o un servicio de reserva.

N- Si el servicio anterior se desempeñó entre las 18:30 y las 06:30 hora local.

D- Si el servicio anterior se desempeñó entre las 06:30 y las 18:30 hora local.

CAPÍTULO 4

EL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICANA DE AVIACIÓN, S.A. DE C.V.

El trabajo aeronáutico está considerado en la Ley Federal del Trabajo como un trabajo especial; de ahí que la jornada y horarios de trabajo que en la empresa se aplican atiendan justamente a esa calidad de trabajo especial, razón suficiente para establecer, en primer término, la diferencia entre ambos conceptos:

4.1. Diferencia entre jornada y horario de trabajo.

Existe una confusión entre los conceptos jornada de trabajo y horario, por lo que comenzaremos el desarrollo de este capítulo, señalando las diferenciaciones pertinentes:

Así, el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, nitidamente nos enseña que jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

En cambio, debemos entender como horario de trabajo, "la distribución de la jornada de trabajo, impuesta por el patrón, de acuerdo a los requerimientos de la empresa o establecimiento donde presten sus servicios los trabajadores, conforme a las necesidades de la industria o comercio de que se trate y según el trabajo especial que realice. Tiempo reglamentario durante el cual el trabajador debe atender las obligaciones consignadas en los contratos individual o colectivo de trabajo. Se da también el nombre de horario de labores a la fijación de las horas de entrada y salida del trabajo que se desempeña".⁶⁶

⁶⁶ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Tomo II (D-H). Op. Cit. Pág. 1597.

De lo señalado en el párrafo anterior, podemos sentar una primera diferencia entre horario y jornada de trabajo, pues el mencionado en primer lugar es la distribución del tiempo de la jornada (según sea el caso, diurna, nocturna o mixta).

"Derivado del concepto jurídico jornada de trabajo, se encuentra el concepto reglamentario *horario de labores*, que constituye una facultad del patrón tanto para distribuir en la forma que estime más conveniente para su negocio o actividad productiva dicha jornada, como para fijar al trabajador las horas en que debe estar a su disposición, de conformidad con las condiciones que se hayan sido establecidas en el contrato de trabajo".⁶⁷

En virtud de que todo patrón debe acatar la fijación de la jornada de trabajo de acuerdo a lo que estipula la Ley Federal del Trabajo, se faculta al mismo para que dentro de esos límites, distribuya, de acuerdo a las necesidades de su negocio las horas que la componen.

Debe destacarse, que en el Reglamento Interior de Trabajo (que debe regir en cada empresa o establecimiento), es donde se establece el horario de labores, ya que en él tendrán que indicarse las horas de entrada y salida de los trabajadores, así como el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo que pueden disfrutar durante la jornada, de acuerdo a lo que estipula la fracción I del artículo 423 de la Ley Laboral.

4.2. Clases de horarios de trabajo.

Ahora bien, existen diversos horarios de trabajo, de acuerdo a la naturaleza de la actividad que se realiza, tales como los siguientes:

⁶⁷ Idem.

El *horario industrial*, mismo que comprende por regla general, dos o tres turnos de trabajo, ya que en las actividades industriales es indispensable utilizar la capacidad de producción que se tenga instalada a sus máximos niveles, tanto para el mejor empleo de la maquinaria y equipo de que se disponga, como para que resulte costeable la inversión que haya sido realizada.

Tenemos también el *horario comercial*, el que ha sido impuesto a la actividad mercantil por las autoridades administrativas del trabajo, con el propósito de evitar jornadas excesivas o inhumanas.

Desde luego existen negocios que por la índole de sus actividades, sólo emplean unas cuantas horas de labor, ya sea por la mañana o por la noche y para ellos existen determinadas reglas tanto para su apertura como para el cierre; *v.gr.* mercados, baños, restaurantes, centros nocturnos, etc. A otros se les señalan períodos durante los cuales pueden funcionar; *v.gr.* almacenes, tiendas, bodegas, teatros, cines, panaderías, peluquerías, etc. y algunos más se les permite laborar en horas extraordinarias, ya sea por temporadas de intensa actividad comercial o por la naturaleza de su giro mercantil, tales como farmacias, hoteles, sitios de automóviles de alquiler, comercios en aeropuertos, estaciones de ferrocarril, centrales de autobuses etc.

Otro tipo de horario es el *burocrático*, debiendo recordar que en los últimos años, el trabajo burocrático ha quedado sujeto a horarios que no contemplaban las jornadas ordinarias y extraordinarias de los demás trabajadores, ya sea por la naturaleza del servicio público o por el carácter oficial de algunas instituciones gubernamentales, en particular el ejército, la armada, la guardia nacional o la policía preventiva.

Para estos grupos de personas es muy variado el horario de labores que les ha sido impuesto, debido a que desempeñan actividades meramente administrativas o porque se les emplea en actividades auxiliares de la administración pública; de ahí que varíen su horas de entrada y salida al trabajo, así como las condiciones del tiempo de servicio, que en ocasiones abarca jornadas de doce, dieciocho o veinticuatro horas. Estas condiciones se encuentran fijadas en reglamentos especiales.

Ahora bien, los horarios anteriores pueden ser *continuos* o *discontinuos* toda vez que, por disposición legal, se debe conceder a los trabajadores, durante la jornada, un descanso de media hora por lo menos, ya sea para reposo o para ingerir alimentos; pero existen actividades en las que el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios y cuando esto ocurre, se estima que el horario de labores que debe desempeñar es continuo; sin interrupciones, pues el trabajo ha de atenderse en forma permanente.

En cambio, cuando el trabajador puede abandonar el lugar donde labora, ya sea porque disponga de una hora o más tiempo para tomar alimentos o porque esté dividida la jornada, el horario de labores es discontinuo. Tal situación se presenta en el trabajo del campo o en el trabajo que se desarrolla en regiones tropicales, en las que por el clima las horas del medio día hacen imposible la realización de cualquier labor.

Otro tipo de horarios son los *especiales*, siendo que nuestra legislación laboral vigente, contempla actualmente diversas clases de ellos, mismos que ha sido necesario fijar por las particulares condiciones en que el trabajador debe desarrollar el trabajo contratado, entre los cuales hallamos aquel que se desarrolla en las tripulaciones aeronáuticas, en el que en su horario no sólo se cuenta el

tiempo efectivo de vuelo sino el requerido para operaciones adicionales a cualquier hora del día o de la noche, cuando la necesidad o las características de la ruta a recorrer lo exijan.

4.3. Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en relación a la jornada y horario de trabajo en trabajos especiales.

El Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los *trabajos especiales*, disponiendo en su artículo 181 que, *los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las reglas generales de esta Ley en cuanto no la contraríen.*

Particularmente, en el Capítulo IV del Título Sexto, se refiere al *trabajo de las tripulaciones aeronáuticas* y en relación a la jornada de trabajo se dispone que, *"para la determinación de la misma, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al que se encuentre la aeronave en vuelo"* (Art. 221).

Para efectos de este trabajo especial, se consideran miembros de las tripulaciones aeronáuticas: I. El piloto al mando (comandante o capitán); II. Los oficiales que desarrollen labores análogas; III. El navegante; y IV. Los sobrecargos (Art. 218), olvidándose del personal de tierra; sin embargo, este olvido ha sido subsanado por el Contrato Colectivo de Trabajo que prevalece en la empresa, en donde se estipulan las condiciones de trabajo de esta clase de empleados.

Lo relativo al tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá el tiempo efectivo de

vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales (Art. 223).

Como se aprecia del artículo anterior, la jornada que se toma en cuenta para tabular el total mensual de las mismas es la mixta, cuya duración es de siete horas y media, siendo que si multiplicamos siete horas y media por seis días laborales a la semana tenemos un total de cuarenta y cinco horas que multiplicadas por cuatro (semanas) nos dan un total de ciento ochenta horas mensuales.

Un concepto especial en este tipo de trabajo es *tiempo efectivo de vuelo*, mismo que la ley define como "el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo", de acuerdo a lo reglamentado en el artículo 222 de nuestra Ley Laboral.

Debemos hacer notar que, el tiempo total de servicios de la tripulación no deberá exceder ciento ochenta horas mensuales; sin embargo, el tiempo efectivo de vuelo de toda tripulación no deberá exceder de noventa horas mensuales, estipulación que hallamos en el artículo 224 de la Ley en comento.

Ahora bien, "el tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado". (Art. 225)

Aunque se estipula la duración de las diferentes jornadas de trabajo, se deja abierta la posibilidad de que las mismas sean excedidas, siempre y

cuando a la tripulación se le otorgue un descanso igual al tiempo volado; situación razonable en virtud de que, la tripulación no deberá padecer cansancio, so pena de provocar siniestros aéreos.

Por las características especiales del trabajo aeronáutico, *"las jornadas de los tripulantes, se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquiera hora del día o de la noche"*. (Art. 226)

Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente. (Art. 227)

"Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto."

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare". (Art. 228)

"Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más

del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago". (Art. 230)

"Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67". (Art. 231)

"Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia". (Art. 232)

4.4. Horarios de trabajo vigentes en Mexicana de Aviación.

Recordemos, que en Mexicana de Aviación, existen tres tipos de personal: a) El personal de tierra; b) Sobrecargos de avión y c) Pilotes aviadores, por lo que las jornadas y horarios de trabajo son diferentes y por ello, se analizarán en apartados separados:

4.4.1. Personal de tierra.

En la cláusula 44 del Contrato Colectivo de trabajo vigente en la empresa, relativo a los cambios de horario, se dispone que *"las partes convienen*

que la Empresa podrá efectuar los cambios de horario de trabajo para incrementar la productividad, optimizar los recursos y para mejorar la atención de los servicios de la Empresa, notificando a los trabajadores afectados con un mínimo de tres días de anticipación. Los cambios de horario de los trabajadores se harán de acuerdo con sus derechos escalafonarios.

Cuando lo exijan situaciones de emergencia que afecten o pongan en peligro la seguridad del vuelo, ya sea como resultado de una falla mecánica, debido a condiciones meteorológicas o a cualquier otra razón, se deberá estar sujeto a lo establecido en el artículo 65 de la Ley (Federal del Trabajo). La Empresa podrá modificar los horarios de trabajo en el momento en que ocurra tal emergencia, notificando inclusive al trabajador afectado en su domicilio, al terminar la emergencia se reintegrarán los trabajadores a su horario normal.

En el caso de cambios de horarios que afecten integralmente a una Sección o Departamento o a uno o varios trabajadores individualmente, la decisión será tomada por la Dirección General o la Dirección Jurídica y de Administración, informando al Sindicato".

En relación al tiempo de que dispone el personal de tierra para alimentos, la cláusula 45 señala, que "en la jornada corrida los trabajadores disfrutarán de hasta 45 minutos para tomar sus alimentos. Los trabajadores por cada cinco horas extras que laboren tendrán derecho a 30 minutos para el mismo objeto".

Un concepto que está ligado estrechamente a la jornada laboral es el descanso y sobre el mismo, el contrato colectivo que analizamos estipula que, "la

Empresa reconoce que los trabajadores deberán descansar las horas que les correspondan de acuerdo con su jornada de trabajo" (Cláusula 50).

Existen cuatro tipos: a) el descanso festivo obligatorio; b) descanso semanal; c) descansos semanarios continuos en sábado y domingo y d) descanso entre jornadas.

El primero es aquel que por disposición legal debe descansarse en los siguientes días: Primero de enero, cinco de febrero, veintiuno de marzo, primero de mayo, dieciséis de septiembre, veinte de noviembre, primero de diciembre de cada seis años cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el veinticinco de diciembre.

Los trabajadores de tierra gozarán de un descanso semanal de dos días, con goce de salario ordinario; pero para ello, deberán desempeñar una jornada diaria (por cinco días) de nueve horas cada una.

En el supuesto de laborar menos de cinco días a la semana, se les pagará por concepto de días de descanso la parte proporcional que corresponda a los días trabajados.

Aunque de preferencia los días de descanso serán los sábados y los domingos; sin embargo, por razones de productividad, la empresa podrá señalar al personal otros días de descanso semanal continuos y por rotación, atendiendo los derechos escalafonarios.

Al personal que labore en día domingo se le cubrirá la Prima Dominical del 25% de su salario ordinario.

Por último, entre una jornada normal de trabajo y la siguiente, deberá disfrutar el trabajador por lo menos de un período de doce horas de descanso. Estos descansos necesariamente deberán disfrutarse, inclusive para los casos en que el trabajador hubiere laborado tiempo extra.

4.4.2. Sobrecargos.

Debemos hacer notar que, en relación al trabajo de los sobrecargos, el contrato colectivo que los rige, no se refiere a horario sino a tiempo de servicio o tiempo de jornada.

Pero para poder computar el tiempo de una jornada laboral de los sobrecargos, deberá tomarse en cuenta el concepto de *"tiempo efectivo de vuelo, mismo que es el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso o es remolcada para tomar posición de despegue hasta que se detiene al terminar el vuelo (calzo a calzo)"*.

Ahora bien, la suma de los tiempos de calzo a calzo que se efectúa dentro de una jornada de vuelo, se considera como tiempo de jornada de vuelo diario.

Una jornada de vuelo mensual está constituida por la *suma de todos los tiempos de calzo a calzo en un mes calendario*.

A lapso ininterrumpido que se inicia en el momento en que el sobrecargo se presenta en el Aeropuerto o lugar que se le señale, para prestar el servicio asignado por la Empresa y termina al iniciar el período de descanso, se denomina tiempo de servicio diario; sin embargo, no se podrán efectuar dos

servicios cuando de acuerdo con los itinerarios publicados la terminación de la jornada de servicio sea después de las 01:30 HLM y el inicio del próximo servicio sea en el mismo día.

Se denomina *tiempo de servicio nocturno*, al lapso comprendido entre las 18:30 y las 06:30 HLM.

La suma del tiempo de todos los servicios que la Empresa requiere de los sobrecargos, no incluyendo los tiempos de pernocta, descanso en base o recesos, se conoce como *tiempo de servicio total mensual*.

Es considerado como *vuelo extra*, el que se realiza dentro de la red de rutas de la Empresa sin estar sujeto a horario o itinerario regular y que no sea de contrato.

En vista de las contingencias del servicio y de las características del Transporte Aeronáutico, se acordó en el contrato colectivo que analizamos, en que la empresa distribuirá las horas de vuelo y de servicio dentro de la jornada ordinaria de servicio, conforme a las jornadas correspondientes que se señalan en la Tabla Número 1 de este contrato y de acuerdo a los tiempos programados de itinerario.

Otro concepto novedoso es el *"límite irrebachable"* en una jornada de vuelo, señalándose al respecto que: *para cumplir un servicio de vuelo iniciado, los sobrecargos tendrán obligación de trabajar en exceso de la jornada de vuelo diaria hasta 01:30 horas. Los sobrecargos tendrán la obligación de trabajar en exceso de la jornada ordinaria mensual hasta por 20 horas al mes, cuando por causas imprevistas el servicio sufriera una demora, los sobrecargos extenderán su*

jornada máxima irrebalsable mensual de 90 horas una vez al mes por el tiempo necesario para terminar el servicio hasta su regreso a la base".

Para no interrumpir un servicio iniciado, toda la tripulación extenderá la jornada irrebalsable hasta por 3 horas para concluir un vuelo sin afectar la seguridad del mismo en apego a lo establecido en el Artículo 228 ⁶⁸ de la Ley.

"Los avisos de notificación de un nuevo servicio o de cambio de servicio, deberán ser recibidos en los aeropuertos en la oficina que para el efecto disponga la Empresa, responsabilizándose el sobrecargo de asistir después de cada servicio, dando por confirmada la notificación o la modificación.

A juicio de la empresa, ésta podrá notificar un nuevo servicio o cambio del mismo por vía telefónica o en su domicilio quedando obligado el sobrecargo a mantener actualizada a la empresa con relación a su domicilio y teléfono.

Por otra parte, la empresa podrá asignarle servicio disponible en domicilio y para tal fin, el sobrecargo deberá permanecer en su domicilio en la fecha y horario asignado, que en ningún caso excederá de seis horas, preparado para trasladarse al aeropuerto en caso de que se requiera. La notificación la efectuará el Centro de Control por vía telefónica indicando el servicio a cubrir, hora

⁶⁸ Art. 228. Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

El patrón está obligado a utilizar tripulaciones reforzadas en los vuelos cuyos horarios e itinerarios aprobados por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes impliquen más de diez horas de tiempo efectivo de vuelo. El comandante de la nave vigilará que los tripulantes tengan a bordo los descansos que les correspondan, de acuerdo con la distribución de tiempo que al respecto prepare.

de firma y duración del mismo. La jornada para efectos de vencimientos se computará desde una hora antes de la salida del vuelo por itinerario o programado a cubrir, para efectos de pago se computará desde el inicio del servicio de disponible.

En caso de no contar con teléfono el sobrecargo tendrá la obligación de llamara a dicha área cada hora.

La Compañía enviará a la ASSA mensualmente, la copia del registro de firmas de llegadas y salidas de los servicios que cubran los sobrecargos, en el entendido de que al iniciar el sistema de asignación computarizado, quedará sin efecto el envío mencionado.

En cualquier caso de asignación o confirmación telefónica, el empleado del Centro de Control deberá identificarse proporcionando un número de control al sobrecargo.

La empresa deberá notificar cuando menos con tres días de anticipación, los servicios de permanencia fuera de la base de residencia con duración mayor de siete días; de igual forma se deberá seguir este procedimiento cuando se asignen bases temporales. Lo anterior queda sin efecto cuando dicho servicio sea asignado a través del rol mensual.

Los sobrecargos que terminen en la base un vuelo de ruta que por itinerario abarque entre las 02:00 y las 05:00 HLM, no podrán efectuar otro vuelo similar sin que medie entre la terminación de uno y el inicio de otro cinco días de calendario. En caso de que el sobrecargo se encuentre en servicio de reserva

dentro de los cinco días señalados, podrá salir a cubrir cualquier servicio sea cual fuere su horario.

El receso entre dos jornadas de servicio que incluye el tiempo de transportación-aeropuerto lugar de descanso-aeropuerto, será de 12 horas. Cuando la Empresa lo solicite o para evitar demora en la siguiente salida de itinerario del vuelo asignado inicialmente o cuando el vuelo haya sido afectado por cualquier circunstancia, deberá efectuarse el mismo con un receso mínimo de 10 horas, pagándose como tiempo extraordinario de vuelo la diferencia entre el descanso y las 12 horas normales.

El sobrecargo cubrirá los servicios de reserva que se le asignen que no excederá de 6 horas, mismos que podrán ser publicados en el rol mensual de servicios y modificados, según lo señala este Contrato y el Reglamento.

El tiempo total efectivo de servicio de los sobrecargos, podrá principiar en cualquier hora del día o de la noche, después de haber tenido su descanso o receso correspondiente”.

Ahora bien, en el Reglamento Interior de Trabajo de Sobrecargos, en relación al tema que estamos analizando se dispone lo siguiente:

“Las jornadas de trabajo de los sobrecargos serán las establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo.

Se considera servicio de reserva la permanencia del sobrecargo en fecha y hora determinada en el lugar que se designe preparado para efectuar uno o varios servicios si las necesidades de operación lo requieren. El sobrecargo

podrá desplazarse para tomar sus alimentos a los lugares previamente establecidos recabando la autorización del Centro de Control.

El sobrecargo deberá llevar a la reserva el equipaje necesario para cubrir el vuelo más largo".

4.4.3. Pilotos aviadores.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de los Pilotos Aviadores, se determina lo siguiente:

"La jornada ordinaria mensual de vuelo se computará por mes de calendario y es el tiempo efectivo de vuelo total del piloto..."

Para los efectos de cómputo de la jornada de vuelo diaria y mensual, se acreditará el 100% del tiempo efectivo de vuelo cuando los Pilotos formen parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, en servicio de capacitación y adiestramiento de vuelo, de capacitación y adiestramiento de simulador o vuelo de ruta; pilotos extra, pilotos complemento, pilotos de refuerzo o pilotos adicionales. Este crédito nunca será menor al tiempo marcado en el itinerario o asignación original.

En vista de las contingencias del servicio y las características del transporte aeronáutico, tanto los pilotos como la empresa acuerdan en distribuir las horas de vuelo en cada jornada de servicio y en limitar las asignaciones por día en las formas que a continuación se establecen:

La asignación deberá hacerse dentro del límite máximo irrebable, de acuerdo a lo establecido en la Tabla No. 1".

TABLA No. 1
ITINERARIO

JORNADAS	VUELO			SERVICIO		
	DIARIA	MENSUAL		DIARIA	MENSUAL	
	3 Pilotos	2 Pilotos		3 Pilotos	2 Pilotos	
ORDINARIA	07:00	07:00	77:00	09:00	09:00	140:00
TIEMPO EXTRA	03:00	03:00	13:00	03:00	03:00	S/L
IRREBASABLE	16:00	10:00	90:00	12:00*	12:00*	S/L
FLETAMENTO (CONTRATO)						
ORDINARIA	07:30	07:00	77:00	09:00	09:00	140:00
TIEMPO EXTRA	02:30	03:00	13:00	05:00	05:00	S/L
IRREBASABLE	10:00	10:00	90:00	14:00	14:00	S/L
CONTINENTAL DE LARGO ALCANCE O TRANSOCEÁNICO (**)						
ORDINARIA	08:00	08:00	77:00	10:00	09:30	140:00
TIEMPO EXTRA	05:00	04:00	13:00	05:00	05:30	S/L
IRREBASABLE	13:00	12:00	90:00	15:00	15:00	S/L

GENERALIDADES DE LA TABLA No. 1.

(*) Se podrán asignar máximo 6 aterrizajes hasta una jornada de servicio de 10:30 horas, reduciéndose un aterrizaje por cada 30 minutos adicionales hasta el máximo de 12:00 horas. A partir del 4º aterrizaje, la Empresa pagará a los Comandantes el 1,403% del salario tabular máximo de la categoría de Capitán y a los Copilotos el 1,85% del salario tabular máximo de la categoría de Copiloto. Estas cantidades serán pagadas en la Caja de Tripulaciones.

Quedan exceptuados de este pago los aterrizajes que se deriven de capacitación y adiestramiento en avión.

(**) VUELOS CONTINENTALES DE LARGO ALCANCE O TRANSOCEÁNICOS.- En los vuelos de largo alcance o transoceánicos se podrán asignar las jornadas irrebasables contempladas en la Tabla No. 1, pagándose la diferencia entre las jornadas ordinarias y lo laborado como tiempo extraordinario según corresponda.

Se considera vuelo de largo alcance aquel que contenga como máximo 2 aterrizajes y sus piernas tenga una duración mayor de 04:30 horas.

NOTA: De no ser necesaria la asignación de Piloto de Refuerzo, las horas extras se pagarán a partir de las jornadas ordinarias de itinerario.

EXTENSIÓN DE JORNADA MÁXIMA IRREBASABLE.

Mediante solicitud escrita de la Empresa y a opción del Comandante, la tripulación extenderá la jornada irrebasable de servicio hasta por un máximo de 03:00 horas, con el objeto de concluir el vuelo. Pagándose a los Pilotos como tiempo extra de vuelo al doble, lo que se haya laborado después de la jornada máxima irrebasable de servicio.

"Para no interrumpir un vuelo afectado o interrumpido por diversas circunstancias, el Piloto tendrá la obligación de extender la jornada de vuelo del día hasta la jornada de vuelo límite irrebachable diaria, computándose el tiempo de ese exceso como tiempo extraordinario de vuelo.

Para evitar la fatiga excesiva del Piloto y para garantizar la mayor seguridad de los vuelos, no se autorizará el despegue de una aeronave, ni el Piloto estará obligado a continuar el vuelo, si con el tiempo previsto en el itinerario, no se puede completar el vuelo dentro del límite irrebachable de vuelo diario.

No se asignará ningún servicio de vuelo o de capacitación y adiestramiento, si en el tiempo de vuelo programado en los itinerarios o rol de capacitación y adiestramiento, se incluyera el tiempo extraordinario de vuelo, que sumado al que ya se hubiera prestado en el mes, exceda del límite irrebachable que se fija en la Tabla No. 1".

Se considera jornada de vuelo límite irrebachable, la señalada en la Tabla No. 1.

Se considera *jornada de servicio mensual*, al tiempo total de servicio del Piloto, considerándose como tal la suma de todos los servicios que prestó a la Empresa durante el mes.

"Para los efectos del cómputo de la jornada de servicio diaria se acreditará el 100% del tiempo efectivo de servicio cuando los Pilotos forman parte de una tripulación como Asesores, Comandantes, Oficiales, Pilotos Extra, pilotos de refuerzo, Pilotos Adicionales, Pilotos Complemento, en servicio de capacitación

y adiestramiento de vuelo o de simulador o en vuelos de ruta, este tiempo nunca será menor al marcado en el itinerario o asignación original.

Para los efectos del cómputo de la jornada de servicio mensual, se considera que el Piloto está al servicio de la Empresa:

a) En el caso de vuelos de ruta, todo lo que se incluya desde 60 (sesenta) minutos antes de la hora de salida establecida en el itinerario, o de la hora estimada de salida fijada previamente, hasta 30 (treinta) minutos después de la llegada a plataforma.

b) Para efectos de servicio de capacitación y adiestramiento en tierra y capacitación y adiestramiento en simulador se considerarán los tiempos que establezca el Manual de Capacitación y Adiestramiento.

c) En el caso de servicio de reserva se computará desde el inicio de ésta, hasta que termine el servicio desempeñado.

En vista de las contingencias del servicio y las características del transporte aeronáutico, se convino en que para efectos de la iniciación del servicio diario, la jornada se compute desde 60 (sesenta) minutos antes de la hora de la salida establecida en el itinerario".

"a) ASIGNACIÓN DE TIEMPO. La asignación deberá hacerse dentro de la jornada máxima irrefragable establecida en la Tabla No. 1.

2.- Para evitar la fatiga excesiva del Piloto y para garantizar la mayor seguridad de los vuelos, no se autorizará el despegue de una aeronave ni el Piloto

estará obligado a continuar el vuelo, si con el tiempo previsto en el itinerario no se puede completar el vuelo 30 minutos antes del tiempo irrevocable de servicio por día. La única excepción da esto, será lo establecido en la Tabla No. 1.

3.- Empresa y Representación Sindical están de acuerdo en negociar y convenir, en su caso, aquellos vuelos que por sus características específicas y ante la agresión comercial de las Empresas Extranjeras, generaran la necesidad de establecer jornadas y recesos diferentes a los establecidos en este Contrato".

En relación a los cambios de servicio, el artículo 47 inciso b), determina lo siguiente:

"1.- Los avisos de cambio de servicios o notificaciones de nuevos servicios no deberán exceder de 4 (cuatro) durante el mes. Uno de esos avisos podrá contener más de un cambio sin afectar el rol del mes siguiente, excepto cuando un servicio de vuelo que iniciado en el mes anterior, afecte al mes siguiente; en consecuencia, tres de ellos contendrán un solo cambio de servicio. Este último cambio se aplicará únicamente en casos de fuerza mayor mismos que serán comprobados posteriormente a la brevedad ante la representación sindical.

En caso de que los servicios asignados no sean efectuados por falta injustificada del Piloto, dicha asignación no contará para esta limitante. El Piloto deberá efectuar el siguiente servicio asignado y si justifica dentro de los cinco días posteriores su falta ante la Jefatura de Pilotos, el número de cambios de servicio del mes siguiente se reducirá en la misma proporción.

2.- Los avisos deberán ser recibidos en el aeropuerto en la oficina que para tal efecto dispone la Empresa, debiéndose asignar éstos dentro de los 30

minutos siguientes a la llegada del vuelo, responsabilizándose el Piloto de asistir después de cada servicio dando por confirmada la mencionada notificación, observando la Empresa lo prescrito en el Artículo 24 inciso e).

3.- Las asignaciones y/o cambio de servicios deberán enumerar todos los servicios desde la salida hasta el regreso a la base.

4.- Para asignación o confirmación de servicios después de permisos no programados, vacaciones no programadas, descanso mensual no programado, permisos sindicales no programados y reservas hechas en el domicilio o regreso de incapacidad, falta injustificada el Piloto, en estas condiciones, tendrá obligación de reportarse, por una sola vez, con el Supervisor en turno del Centro de Control.

5.- Cuando un Piloto se presente a cubrir un servicio y éste fuere demorado o cancelado por condiciones de tiempo, por desperfecto mecánico, porque el vuelo asignado se efectúe con equipo distinto o por causas no imputables a la Empresa, dentro de los treinta minutos posteriores a la notificación de la cancelación del servicio al Piloto, se le podrá reasignar otro servicio que implique exclusivamente vuelo y contenga como máximo el mismo número de pernoctas que el vuelo cancelado.

En caso de que la cancelación del servicio sea por causas imputables a la empresa y no se puede reasignar otro servicio al piloto, se acreditará el total de las jornadas de vuelo y de servicio de ese día, sin que estos créditos limiten la jornada de vuelo y servicio mensual.

Por tanto, estos créditos solo aplicarán en caso de que el vuelo originalmente asignado se efectúe con equipo distinto o por error de asignación y el piloto no sea reasignado".

Ahora bien, en cuanto a las limitaciones, el mismo artículo que comentamos, pero en su inciso c), señala lo siguiente:

1.- No podrá asignársele al Piloto otro servicio ni antes ni después de uno de reserva en la misma jornada.

2.- No podrá asignársele al Piloto otro servicio ni antes ni después de uno capacitación y adiestramiento exceptuando el vuelo de recalificación inmediatamente antes de un vuelo de ruta en la misma jornada.

3.- El tiempo de servicios de vuelo no deberá exceder de 6 días consecutivos de calendario por asignación, pagándose gastos de lintorería a partir del 4º día inclusive. En caso de alguna contingencia por la que tuviera que excederse este período, se deberá extender como máximo en un día, pagándose éste como séptimo día.

4.- La Empresa no podrá asignar a un Piloto servicios que por itinerario se inicien, abarquen o terminen entre las 02:00 A.M. y las 05:00 hora TLM inclusive, y con un lapso no menor de 5 días entre la terminación de uno y la iniciación del siguiente".

"Los avisos de cambio de servicio o de nuevos servicios fuera de base, se notificarán según el caso, de la siguiente forma:

1.- Durante el trayecto en estaciones intermedias.

2.- En el aeropuerto de destino dentro de los 30 minutos posteriores a la llegada del vuelo.

3.- De no asignar el nuevo servicio en lo marcado en el apartado 2 de este Artículo, solo se hará hasta que hayan transcurrido 10 horas a partir de la llegada al aeropuerto de la ciudad de pernocta. Los avisos a que se refiere este Artículo no podrán ser dados entre las 24:00 y las 05:00 horas TLM, excepto cuando el servicio cancelado, demorado o por asignar tenga salida por itinerario entre las 24:00 y las 05:00 horas TLM".

Asimismo, estos cambios no deben afectar vacaciones o el período de descanso mensual, salvo casos justificados y previa aceptación del Piloto afectado, en cuyo caso se pagará como tiempo extraordinario de servicio y vuelo la duración de todos los servicios efectuados.

No se podrán asignar vuelos para efectuarse después del regreso a base.

Los descansos intermedios entre los servicios asignados a los Pilotos incluyen el tiempo de transportación entre el Aeropuerto y el domicilio, se disfrutarán solamente en la base de residencia y se regirán por las siguientes reglas o por el mayor de los tiempos previstos en la Tabla No. 2, que se encuentra en la página siguiente:

TABLA No. 2
SERVICIO DESEMPEÑADO

	VUELO DE RUTA.	PRUEBA	ADTO.	ADTO. AVIADOR	RESERVA	ADTO. EN TIERRA	COMPLEMENTO
Vuelo de Ruta	.18*	18	(-) 18	(-) 18	18	12	18
Vuelo de Prueba	.18*	12	12	12	12	12	(+) 18
Vuelo de Adto.			D-12	D-12			D-12
Vuelo de Adto. Avión	.18*	18	(+) N-14	(-) N-14	12	12	18
Vuelo de Adto. Sim.	.18*	18	(+) N-14	(-) N-14	12	12	(+) N-14

Reemplazo	.18*	18	(-) 18	(-) 18	12	12	18

En Tierra	.18*	12	12	12	12	12	12

Complemento	.18*	18	(-) 18	N-14	12	12	18

GENERALIDADES DE LA TABLA No. 2.

(*) Se aplicará en mayor de los tiempos establecidos en el Artículo 49 considerando el número de días de pernocta.

No se podrán efectuar dos jornadas de servicio en el mismo día.

Una noche completa entre las 21:00 y las 08:00 Hrs. cuando se haya laborado en un vuelo de ruta entre las 02:00 y las 05:00 horas.

(+) Se aplicará lo establecido en el Artículo 53, inciso c).

(-) Una noche completa entre las 21:00 y las 09:00 Hrs., cuando se haya laborado en un vuelo de capacitación y adiestramiento entre las 01:00 y las 05:00 Hrs., y se deba continuar con un vuelo de ruta, complemento o un servicio de reserva.

N- Si el servicio anterior se desempeñó entre las 18:30 y las 06:30 hora local.

D- Si el servicio anterior se desempeñó entre las 06:30 y las 18:30 hora local.

**a) El descanso después de un servicio de vuelo de ruta tendrá una duración cuando menos igual al mayor de los siguientes tiempos:*

1.- 18 horas después de un servicio de vuelo radial (ida y vuelta) o de pernocta que abarque hasta dos días calendario.

2.- 20 horas después de un servicio de vuelo de pernocta que abarque más de dos días sin exceder de cinco días calendario.

3.- 24 horas después de un servicio de vuelo de 6 días calendario o mayor.

4.- 36 horas después de un vuelo transoceánico.

5.- Después de un vuelo de ruta, una noche completa entre las 21:00 y las 8:00 horas cuando se haya laborado entre las 02:00 y 05:00 horas.

6.- En caso de que el vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo, 24 horas.

7.- En caso de demora y para continuar con su siguiente servicio de rol, 16 horas. En este caso el tiempo de descanso fallante no podrá ser diferido sino que deberá ser pagado como tiempo extraordinario de servicio, a excepción de lo previsto en el Apartado 6 del presente Artículo.

b) El descanso entre dos reservas es de 12 horas.

c) Los descansos en servicios de capacitación y adiestramiento, se registrarán de acuerdo con el Artículo 53 y la Tabla No. 2.

d) En caso de presentarse a un servicio y éste fuere cancelado, el descanso que corresponda será de 14 horas.

e) Cuando un Piloto labore más de 6 días consecutivos, gozará de un día calendario de descanso en base, al concluir su conjunto de servicios asignados.

Una vez al mes, uno de los descansos en base deberá tener una duración de 5 (cinco) días consecutivos de calendario; se considerará como período de descanso mensual y deberá notificarse con no menos de 6 (seis) días de anticipación y solo con previo aviso de 6 (seis) días podrá, a solicitud de una de las partes y aceptación de la otra, ser cambiada la fecha.

En caso de que por demora la terminación del servicio afecte este descanso hasta por tres horas, en lugar de recorrerlo se pagará como tiempo extra de servicio diario lo que se haya laborado después de las 00:00 TLM, si la demora fuese mayor éste comenzará a disfrutarse a partir del siguiente día de su regreso a la base.

Previo solicitud de ASPA a la Jefatura de Pilotos, la Empresa programará en las fechas en que se le requieran los días de descanso mensual de cinco Comandantes y cinco Copilotos del equipo A-320; cinco Comandantes y ocho Copilotos del equipo B-272; dos Comandantes y dos Copilotos del equipo F-100 y dos Comandantes y dos Copilotos del equipo B-757, siempre y cuando hayan sido solicitados con no menos de 35 días de anticipación al inicio del mes

afectado. Para la aplicación de esta regla se dará preferencia al Piloto de menor número escalafonario".

Por su parte, "el receso en tierra entre dos servicios, fuera de base, incluye el tiempo de transportación entre el aeropuerto y el lugar convenido para el mismo, se regirá por las siguientes reglas:

a) No se podrán efectuar dos servicios cuando de acuerdo con los itinerarios publicados la terminación de la jornada de servicio sea después de las 01:00 horas TLM y el inicio del próximo servicio sea en el mismo día.

b) 12 (doce) horas cuando en el servicio realizado se hayan efectuado un máximo de tres aterrizajes programados.

c) 14 (catorce) horas, cuando en el servicio realizado se hayan efectuado más de tres aterrizajes programados. En este caso se podrá programar el receso a 12 horas pagándose la diferencia como tiempo extra de servicio.

d) En caso de que el vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo, 24 horas.

e) En caso de demora a la llegada del vuelo y para no afectar la siguiente salida de itinerario del vuelo originalmente asignado, se deberá reducir el receso marcado en los incisos anteriores hasta un mínimo de diez horas, pagándose la diferencia del receso no disfrutado como tiempo extraordinario de servicio; excepto cuando el servicio de vuelo efectuado sea mayor a 08:30 horas de vuelo.

f) La Empresa podrá programar el receso de 10 (diez) horas, siempre y cuando la jornada de asignación de servicios no sea mayor de 3 (tres) horas, en ambos sentidos pagándose la diferencia que resulte entre el receso marcado en el inciso b) de este artículo y las 10 (diez) horas, como tiempo extra de servicio diario".

Por último, el servicio de reserva se podrá cubrir en el Aeropuerto o en el domicilio de acuerdo a lo establecido en la sección Normas para Tripulantes del Manual de Operaciones, bajo las siguientes reglas:

"Un servicio de reserva no podrá tener una duración mayor de 6(seis) horas cuando se preste en el Aeropuerto y de 8 (ocho) horas cuando se preste en el domicilio, teléfono celular o radiolocalizador, en estos casos la jornada para efectos de vencimiento se computará desde una hora antes de la salida del itinerario o programada del servicio a cubrir. Para efectos de pago se computará desde el inicio de la reserva.

b) Al requerirse los servicios del Piloto para cubrir un servicio, la hora de salida del itinerario o programada, deberá estar comprendida dentro del tiempo de Reserva y se aplicarán las jornadas, descansos y recesos establecidos en este Contrato Colectivo.

c) Después de un servicio de reserva, el descanso será de acuerdo a lo marcado en la Tabla No. 2.

d) El Piloto en servicio de reserva no podrá cubrir aquellos servicios que afecten sus vacaciones, períodos de descanso mensual y permisos sindica-

les, o aquellos servicios de vuelo que con las horas que le resten exceda el tiempo de vuelo límite irrebutable mensual.

e) El Piloto de reserva no podrá ser asignado para recibir capacitación y adiestramiento.

f) El Piloto no cubrirá en días consecutivos, servicios de reserva que se inicien antes de las 07:00 horas TLM.

g) Los Pilotos que cuenten con teléfono celular y/o radiolocalizador, se comunicarán con el Centro de Control cuando menos 50 minutos antes de iniciar la reserva para proporcionar su número telefónico y/o teléfono y clave del radiolocalizador, recabando el número de control".

Para el cumplimiento de lo anterior se deberá observar lo dispuesto en el Manual de Operaciones Vuelo.

4.5. Jornadas extraordinarias en Mexicana de Aviación.

Como lo señalamos en páginas anteriores, las actividades laborales de la empresa que analizamos, se encuentran reguladas por tres contratos colectivos diversos; de ahí que las jornadas de trabajo también sean diferentes, razón por la cual, en las páginas siguientes plasmaremos las peculiaridades de cada una de ellas.

4.5.1. Personal de tierra.

En relación al personal de tierra, se considera como tiempo extraordinario:

a) El que laboren los trabajadores en exceso de su jornada normal.

b) El que laboren los trabajadores durante sus períodos de descanso normales, entre jornada y jornada.

c) El tiempo que se labore y que corresponda a tiempo para alimentos no disfrutados.

d) El tiempo que un trabajador emplee en hacer efectivo su salario, cuando éste no sea cubierto durante su jornada normal y en su centro de trabajo, como sigue:

1.- Cuando la Empresa no haga efectivo el salario del trabajador dentro de su jornada de trabajo, se pagará una hora con treinta minutos de tiempo extra.

2.- Cuando la Empresa no haga efectivo el salario del trabajador porque los días de pago quincenal coincidan con los días de descanso semanal del trabajador, se pagarán tres horas de tiempo extra.

e) El que genere la movilización de trabajadores consignado en la cláusula 47.

f) El tiempo comprendido entre la llegada al aeropuerto y la hora de llegada al aeropuerto de destino, más dos horas por el traslado del domicilio del trabajador al aeropuerto y del aeropuerto al hotel en el destino. Cuando en su día de descanso o fuera de su jornada de labores sea comisionado para trasladarse para tomar adiestramiento anual y viceversa al concluirlo.

g) Y todos los otros casos que se convinieran entre Sindicato y Empresa.

Ahora bien, el personal de la Compañía que ocasionalmente sea comisionado para efectuar trabajos de emergencia fuera de su base original en los términos del inciso 1) de la Cláusula 36, deberá apegarse a las siguientes instrucciones para el efecto del cómputo de su jornada durante el tiempo que comprendan dichos trabajos:

1.- Se considera como tiempo de trabajo desde el momento en que se presenten en el Aeropuerto, debiendo ser precisamente a la hora señalada por la Empresa y marcar la tarjeta en el reloj registrador y se computará hasta la hora de llegada a la Estación de destino cuando el viaje se haga sin pernocta intermedia o hasta la hora en que el trabajador termine la reparación o trabajo encomendado o hasta la llegada a su base, si se regresa en el avión reparado u otra ruta, cuando todo esto se realice continuamente sin descanso intermedio. Si la orden de salida se da en turno de trabajo, el cómputo de la jornada del día principiará a la hora en que hubiera iniciado el turno.

2.- Se considerará como tiempo extra el excedente de la jornada diaria normal máxima, conforme a lo que establece la Ley o el Contrato Colectivo.

3.- Cuando el o los trabajadores hayan trabajado más de seis horas consecutivas de tiempo extraordinario, contadas a partir de la hora de arribo a la Estación donde se realice el trabajo de emergencia, se les deberá conceder un descanso de por lo menos doce horas antes de regresar a continuar su trabajo, si éste no hubiera sido terminado.

4.- Después de haber gozado del descanso ya señalado de 12 horas, los trabajadores están obligados a trabajar o viajar dentro de su jornada normal sin pago extra, pero si se les ordena regresar a su base a continuar el trabajo o reparación pendiente cuando ya se haya vuelto a vencer su jornada normal de trabajo, desde ese momento se les computará nuevamente como tiempo extraordinario hasta el término del trabajo encomendado o hasta la llegada de los trabajadores a su base.

5.- No se computa como tiempo de trabajo el traslado al hotel ni el de pernocta. Tampoco se computa como tiempo de trabajo los períodos de descanso fuera de la base cuando sean mayores de seis horas.

6.- El tiempo de vuelo de regreso a la base se computa como tiempo de trabajo desde la hora señalada al trabajador para presentarse al Aeropuerto a documentarse hasta la hora de llegada a su base, si el viaje se hace sin pernocta intermedia, más el tiempo razonable para entregar o guardar el equipo o herramienta que se le confió para la ejecución del trabajo debiendo marcar la salida en el reloj registrador.

7.- A su llegada a una Estación el trabajador deberá reportarse al Gerente de Aeropuerto o quien funja como tal y también deberá reportarse a la hora en que se termine el trabajo para que ésta quede registrada.

8.- En caso de que el trabajador o grupos de trabajadores comisionados para efectuar trabajos de emergencia en Estaciones Foráneas vayan a cargo de un supervisor, será responsabilidad de éste reportar las horas en que se inicien y terminen los trabajos, para los efectos del cómputo y pago del

tiempo extra cuando proceda, entregando a los trabajadores comprobantes de los tiempos respectivos.

9.- En los casos en que el trabajador o grupos de trabajadores comisionados para efectuar trabajos de emergencia en Estaciones Foráneas, no vayan a cargo de un supervisor, será responsabilidad del Gerente de Aeropuerto o de quien funja como tal reportar las horas en que se inicien y terminen los trabajos y de ordenar los descansos a las horas que correspondan conforme a esta reglamentación. Para los efectos de cómputo y pago del tiempo extra cuando proceda, entregará sin excusas ni pretextos a los trabajadores, comprobantes de los tiempos respectivos.

10.- La Empresa proporcionará transportación especial del domicilio al Aeropuerto y viceversa o en su defecto autorizará que los trabajadores carguen los gastos de transportación pactados a su cuenta de gastos.

11.- Se autorizan gastos de alimentos conforme a la tabla respectiva del Contrato Colectivo, cuando la Empresa no los proporcione directamente.

12.- Se autorizará hospedaje en los hoteles señalados por la Empresa en el caso de que el personal tenga que pernoctar, así como cuando disfruten del descanso que se menciona en el inciso No. 4, aun cuando se trate de descanso diurno.

13.- Se considera como tiempo laborado el que el Gerente de Aeropuerto o Supervisor ordene al trabajador permanecer en el Aeropuerto o lugar en que se realice el trabajo y será responsabilidad de éstos fijar los tiempos en que el trabajador deba retirarse a descansar.

14.- Si el descanso semanal o festivo obligatorio coincidiera con la terminación del trabajo encomendado, el trabajador podrá optar por descansar en esa Estación siendo por su cuenta los gastos de hotel y alimentos, respetándole la Empresa el pase de servicios que le hubiera otorgado.

Las partes convienen en que por necesidades del servicio, los trabajadores están obligados a laborar un máximo de nueve horas extraordinarias a la semana, en el entendido de que el exceso de las nueve horas serán pagadas triples, debiéndose reunir los siguientes requisitos:

a) Deberá existir orden escrita del jefe inmediato autorizado que precise el tiempo, fecha y el trabajo extraordinario a realizar.

b) Para la prestación de servicios en horas extraordinarias, es necesario que antes de la terminación de la jornada exista la orden escrita del jefe inmediato al trabajador con copia al Secretario Seccional o Delegado. En el área de Mantenimiento se aplicará lo establecido en el Manual de Procedimientos.

Para la atención de estados de emergencia que afecten la continuidad en la prestación de los servicios o pongan en peligro la seguridad del vuelo, ya sea como resultado de una falla mecánica, debido a condiciones meteorológicas o a cualquier otra razón, se aplicará lo establecido en el Artículo 65 de la Ley.

c) El trabajo en día de descanso de los trabajadores será previamente convenido con el Sindicato. El acuerdo escrito del Sindicato y Empresa será fijado en los tableros de cada sección con 24 horas de anticipación

mínima, dentro de las cuales cualquier trabajador podrá manifestar su desacuerdo y será sustituido por quien manifieste su conformidad, en los términos de los Artículos 73 y 75 de la Ley, seleccionándolos entre el personal con menor índice de ausentismo.

d) Con objeto de que haya una distribución equitativa del tiempo extraordinario y del trabajo en días de descanso entre el personal de la sección correspondiente, para la designación de las personas que laborarán, se pondrán de acuerdo el jefe inmediato y la representación sindical respectiva del área.

e) Para laborar en días festivos obligatorios que señala la cláusula 50 inciso a), la Empresa notificará por escrito a los trabajadores cuando menos con 72 horas de anticipación. Los trabajadores que laborarán en tales días festivos, serán los que por el rol tengan asignado su día de trabajo normal.

El tiempo extraordinario será totalizado por períodos que comprendan semanas de calendario de lunes a domingo. Las horas extraordinarias serán computadas por jornada diaria trabajada.

Las partes convienen en que todo trabajador que sea llamado de su domicilio para el desempeño de labores fuera de su jornada de trabajo, tendrá derecho a que se le garantice como mínimo el pago de dos horas de tiempo extraordinario, aun cuando no se utilicen sus servicios.

También tendrá derecho el trabajador a que se le compute como mínimo una hora de tiempo extraordinario cuando tenga que iniciar sus labores antes de su jornada normal.

Cuando la labor extraordinaria termine antes del tiempo señalado en el requerimiento, se pagará únicamente el tiempo laborado, permitiendo al trabajador retirarse.

4.5.2. Sobrecargos.

Cuando se aplique un receso menor a 12 horas se observará lo siguiente: "a) La Empresa asignará un vuelo directo a la base.

b) En caso de asignar un vuelo escalado o de pernocta a pernocta, se pagará como tiempo extraordinario de vuelo lo que exceda de 4 horas de calzo a calzo.

No se podrá efectuar vuelos radiales cuando se haya tendido un receso menor a 12 horas y el vuelo asignado sea con destino a la base.

Después de un vuelo transoceánico, el receso será de 24 horas en América y de 48 horas en Europa; en caso de demora, se podrá proseguir el vuelo después de un receso de 36 horas, pagando como tiempo extra la diferencia.

CLÁUSULA 29. Los sobrecargos que laboren en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a que se les pague el salario en los términos del Artículo 75⁶⁹ de la Ley, quedando obligado el sobrecargo a realizar el servicio que se le asigne. Se exceptúan los casos de

⁶⁹ Art. 75. En los casos del artículo anterior (días de descanso obligatorio) 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 descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirá el importe de un día de salario adicional".

4.5.3. Pilotos aviadores.

Artículo 42. "a) DIARIO. El Piloto tendrá obligación de volar en exceso de la jornada de vuelo diario ordinario hasta el límite máximo irrebable, considerándose ese exceso como tiempo extraordinario de vuelo.

b) MENSUAL. - El Piloto no podrá volar en exceso de 90 horas, pagándose la diferencia entre la jornada ordinaria y el límite irrebable como tiempo extraordinario de vuelo.

d) El tiempo de jornada de servicio mensual será de 140 horas, el tiempo que exceda de éstas será pagado como tiempo extraordinario de servicio, en términos del artículo 65 de este Contrato Colectivo de Trabajo.

a) ASIGNACIÓN DE TIEMPO. La asignación deberá hacerse dentro de la jornada máxima irrebable establecida en la Tabla No. 1.

1.- El Piloto deberá extender la jornada del día hasta el límite irrebable de jornada de servicio diario, computándose el tiempo excedente al ordinario como tiempo extraordinario cuando haya iniciado un servicio de vuelo.

DIARIO). Para no interrumpir un servicio iniciado, los Pilotos tendrán la obligación de trabajar en exceso de la jornada de servicio ordinario hasta la má-

xima irrebalsable considerando este exceso como tiempo extraordinario de servicio y quedará a lo previsto en el artículo 65.⁷⁰

b) MENSUAL. El Piloto que exceda las horas de servicio ordinario en un mes que fija la Tabla No. 1, quedará a lo previsto en el artículo 65.

Cuando el mismo día la Empresa prevea fuera de base una demora en la salida de un vuelo previamente asignado, la Empresa se obliga a notificar al Piloto en el lugar de pernocta la hora de iniciación del servicio.

En caso de que el aviso de demora se dé en el hotel de pernocta o en el aeropuerto con una anticipación menor a 2 (dos) horas con respecto a la salida de itinerario del vuelo a cubrir, se pagará la diferencia entre la salida real y la del itinerario como tiempo extra de servicio, para estos supuestos el cómputo de la jornada se iniciará una hora antes del nuevo estimado de salida".

⁷⁰ Art. 65. SALARIO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y NOCTURNO. Los pilotos percibirán por el tiempo extraordinario que laboren una compensación igual al 100% del salario que corresponda, de acuerdo a las siguientes normas:

- a) Por cada hora de vuelo en exceso de la jornada ordinaria de vuelo diaria fijada en la Tabla No. 1 se pagará el 3% de la porción tabulada del salario ordinario.
- b) Por cada hora de servicio en exceso de las jornadas ordinarias de servicio fijada en la Tabla No. 1 se pagará el 2% de la porción tabulada del salario ordinario.
- c) Al Piloto que efectúe un vuelo de concentración con un motor inoperativo, se le pagará como tiempo extra de vuelo a razón del 15% (quince por ciento) de la porción tabulada, por cada hora de vuelo en estas condiciones.
- d) Por cada hora de vuelo en exceso de la Jornada de vuelo mensual ordinaria fijada en la Tabla No. 1, se pagará al 4% de la porción tabulada del salario.
- e) La empresa pagará al piloto individualmente el 0.3% de la porción tabulada del salario por cada hora de servicio, cuando por itinerario éste se inicie, abarque o termine entre las 02:00 y las 05:00 HLM.
- f) La empresa se obliga a pagar mensualmente como garantía 15 hrs. de tiempo extra de vuelo al 3% de la porción tabulada del salario, lo anterior con independencia del tiempo extra de servicio y de vuelos diarios que laboren los Pilotos.

4.6. Comprobación de que en Mexicana de Aviación se respeta lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo en relación a la jornada laboral y la adecuación del horario.

Como se desprende del análisis de los diversos contratos colectivos, tanto de pilotos y sobrecargos como del personal de tierra, las jornadas de trabajo se ajustan a las necesidades del servicio; de ahí que tales disposiciones sean acordes a lo dispuesto en el artículo 226 de nuestra Ley Laboral.

Si partimos del consabido ajuste de que habla el artículo anterior, todas y cada una de las disposiciones establecidas en Mexicana de Aviación, son procedentes.

También se respeta el pago de horas extras y los descansos necesarios para los trabajadores de la empresa que estudiamos.

En cuanto al personal de tierra, en su contrato respectivo se estipuló que la empresa podría efectuar los cambios y modificaciones de horario pertinentes, estando de acuerdo este gremio de trabajadores.

En virtud de lo especial del trabajo aeronáutico, se estipulan cuatro tipos de descansos: el festivo obligatorio, el semanal, los semanarios continuos en sábado y domingo y el que se lleva a cabo entre jornadas, mismo que tiene una duración de doce horas, con el propósito de evitar accidentes de graves consecuencias.

También en virtud de lo característico de este tipo de actividades, se maneja un concepto peculiar: *jornada irrebalsable*, que tiene por objeto no inte-

rrumpir un servicio iniciado y concluirlo sin afectar la seguridad del mismo, pero tal jornada no excederá de tres horas.

Ahora bien, también en el contrato colectivo de los pilotos se acuerda distribuir las horas de vuelo en cada jornada de servicio y en limitar las asignaciones por día, de acuerdo a las necesidades del servicio.

Es de destacarse que, cuando el vuelo exceda la jornada irrebachable, el piloto no concluirá el mismo, con el propósito de evitar su fatiga excesiva.

4.7. Ventajas y desventajas de los diversos horarios vigentes en Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.

Más que de ventajas, podemos hablar de desventajas toda vez que, por la multicitada naturaleza del servicio aeronáutico, los diversos horarios vigentes en Mexicana de Aviación alteran el ritmo biológico de la tripulación.

Además, debe hacerse notar que de alguna manera se vive en un con determinado porcentaje de *stress*; de ahí que se haya estipulado descanso de doce horas entre dos jornadas de vuelo; sin embargo, el desgaste físico es mayor que en cualquier otro tipo de trabajo, que pudiéramos considerar normal.

Otra desventaja de la jornada laboral y horarios de Mexicana de Aviación es que el personal de las tripulaciones difícilmente conviven con su familia, viéndose afectado severamente este aspecto, necesario para todo ser humano.

En el caso de los solteros, difícilmente pueden establecer relaciones afectivas con el propósito de establecer una familia, pues no cuentan con el tiempo necesario para relacionarse con personas del sexo opuesto.

Además de que los horarios son difíciles, podemos decir que los salarios que devenga el personal en esta empresa, no son acordes a la responsabilidad que se adquiere al trabajar en esta empresa.

4.8. Propuestas de mejoras en el horario de jornada en Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.

En primer lugar, debemos hacer notar que el presente apartado de propuestas, lo habremos de estructurar de acuerdo a las acertadas sugerencias de nuestra apreciable asesora; de ahí que comencemos con la aplicación de la ergonomía en el trabajo aeronáutico, estudiando antes que nada sus antecedentes:

4.8.1. Antecedentes de la ergonomía.

El término ergonomía empezó a utilizarse alrededor de 1950, cuando las prioridades de la industria en desarrollo comenzaron a anteponerse a las prioridades de la industria militar. Algunas organizaciones de las Naciones Unidas (en especial la OIT y la OMS), iniciaron su actividad en este campo en el decenio de 1960.⁷¹

El principal objetivo de la naciente industria al igual que el de la ergonomía, fue el aumento de la productividad, en virtud de que estaba directamente relacionada con el esfuerzo físico de los trabajadores: la velocidad del montaje y la proporción de movimientos y levantamientos de pesos.

⁷¹ Cfr. SINGLETON, William T. Naturaleza y Objetivos de la Ergonomía. Inglaterra. 1982. Pág. 3.

Gradualmente, la energía mecánica sustituyó al esfuerzo muscular humano; sin embargo, el aumento de la energía también produjo más accidentes, al ser la consecuencia directa de la aplicación de la energía en el momento erróneo y en el lugar equivocado.

Cuando las cosas se producen con mayor rapidez, las posibilidades de accidentes aumentan; así, la preocupación de la industria y el objetivo de la ergonomía comenzó a cambiar, poco a poco, de la productividad a la seguridad (entre los años 60's y principios de los 70's).

Durante este lapso, gran parte del sector de fabricación cambió de la producción por lotes a la producción en cadena; consecuentemente, la función del operador también cambió de la participación directa a las labores de control e inspección, disminuyendo la frecuencia de los accidentes (al alejar al operador de la escena de acción); sin embargo, aumentó la gravedad de los accidentes debido a la velocidad y energía inherentes al proceso.

Recordemos, que cuando la producción está determinada por la velocidad de funcionamiento de las máquinas, la actividad se reduce a mantener el sistema en marcha; es decir, el objetivo es la fiabilidad. El operador se convierte en un controlador, un mecánico y un encargado de mantenimiento, en lugar de ser un manipulador directo.

Aunque la descripción histórica de los cambios en las industrias de fabricación durante la posguerra podría sugerir que el ergónomo ha ignorado sistemáticamente una serie de problemas y ha intentado solucionar otros, esto no ha sido así, porque el campo de la ergonomía abarca mucho más que el de las industrias de fabricación.

Además de la ergonomía de la producción está la ergonomía del producto o del diseño; es decir, la adaptación de la máquina o el producto al usuario. En la industria aeronáutica, la ergonomía es importante no sólo en la fabricación de piezas y en las líneas de producción, sino también en relación con el futuro, conductor, pasajero y encargado de mantenimiento. Actualmente, la revisión de la calidad de la ergonomía de los aviones: la conducción, la comodidad de los asientos, el manejo, los niveles de ruido y vibración, la facilidad de acceso a los controles, la visibilidad interior y exterior, etc., es algo frecuente en el marketing de los aviones y en la valoración crítica de los mismos por terceros.

Esta breve revisión histórica pretende mostrar, que aunque el desarrollo de la ergonomía ha sido continuo, los problemas han ido aumentando cada día más antes de que se consiga solucionar los existentes; sin embargo, como los conocimientos aumentan y son cada vez más fiables y válidos; las consecuencias de las posturas son las mismas para los asientos en un avión que frente a una computadora; una parte importante de la actividad humana se realiza en la actualidad, frente a pantallas de visualización y existen principios bien establecidos, basados en pruebas de laboratorio y estudios de campo, esperamos que en un plazo no muy largo, la ergonomía sea considerada como brazo fundamental en el Derecho del Trabajo.

4.8.2. Concepto.

Ahora bien, debemos conocer el concepto de ergonomía y para ello comenzaremos diciendo que, ergonomía significa literalmente "el estudio o la medida del trabajo".⁷²

⁷² Idem.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo nos enseña que, "etimológicamente, el término *ergonomía* proviene del griego *nomos*, que significa norma, y *ergo*, que significa trabajo. Podría proponerse que la ergonomía debería desarrollar *normas* para una concepción prospectiva del diseño más encaminada hacia el futuro. Al contrario de la *ergonomía correctiva*, la idea de la *ergonomía prospectiva* se basa en aplicar recomendaciones ergonómicas que tienen en cuenta, simultáneamente, los márgenes de beneficios".⁷³

Como se desprende de las definiciones anteriores, el término ergonomía abarca un campo que estos últimos años se ha ampliado extraordinariamente, coincidiendo con el de otras disciplinas en lo que respecta al estudio del trabajo y a sus consecuencias para los seres humanos. La ergonomía se ocupa de: a) el estudio del operario individual o del equipo de trabajo; y b) la facilitación de datos para el diseño. Los objetivos de la ergonomía son, por consiguiente, promover la eficacia funcional, al mismo tiempo que mantiene o mejora el bienestar humano.⁷⁴

Las medidas ergonómicas no se limitan a la simple protección de la integridad física de los trabajadores sino que procuran su bienestar, mediante la creación de condiciones de trabajo apropiadas y la utilización más idónea de sus características físicas y de su capacidad fisiológica y psicológica; por consiguiente, la ergonomía se centra en el ser humano.

⁷³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Traducc. De Celer Pawlowsky. Suiza. 1998. Pág. 2.

⁷⁴ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. Cuarta Edición. Suiza. 1996. Pág. 64.

Para la ergonomía la tarea consiste, por lo tanto, en crear las condiciones más confortables para el trabajador en lo que respecta a la iluminación, clima y nivel de ruido, reducir la carga física de trabajo (en particular en los ambientes cálidos), facilitar las funciones psicosenoriales relacionadas con la lectura de los dispositivos de representación de los instrumentos, facilitar el manejo de las palancas de las máquinas y los controles, mejorar la utilización de reacciones espontáneas y rutinarias, evitar esfuerzos innecesarios para recordar la información, etc.

Bajo este contexto, el término trabajo significa una actividad humana con un propósito; va más allá del concepto limitado del trabajo como una actividad para obtener un beneficio económico, al incluir todas las actividades en las que el operador humano sistemáticamente persigue un objetivo. Así, abarca los deportes y otras actividades del tiempo libre, las labores domésticas, como el cuidado de los niños o las labores del hogar, la educación y la formación, los servicios sociales y de salud, el control de los sistemas de ingeniería o la adaptación de los mismos, como sucede, por ejemplo, con un pasajero en un avión.

El ser humano es sumamente adaptable, pero su capacidad de adaptación NO es infinita; de ahí que existan intervalos de condiciones óptimas para cualquier actividad, siendo una de las labores de la ergonomía definir cuáles son estos intervalos y explorar los efectos no deseados que se producirán en caso de superar los límites; por ejemplo, qué sucede si un trabajador de tierra desarrolla su trabajo en condiciones de calor, ruido o vibraciones excesivas, o si la carga física o mental de trabajo es demasiado elevada o demasiado reducida.

La ergonomía examina no sólo la situación pasiva del ambiente, sino también las ventajas para el piloto, sobrecargos y personal de tierra y las aporta-

ciones que los mismos pueden hacer si la situación de trabajo está concebida para permitir y fomentar el mejor uso de sus habilidades.

Las habilidades humanas pueden caracterizarse no sólo en relación a habilidades más específicas, necesarias en situaciones determinadas, en las que resulta crucial un alto rendimiento; v. gr. un fabricante de aviones deberá tener en cuenta el tamaño y la fuerza física de los posibles conductores de un determinado modelo para garantizar que los asientos sean cómodos; que los controles se identifiquen con facilidad y estén accesibles; que la visibilidad sea buena y que los indicadores interiores sean fáciles de leer. También deberá considerar la facilidad para entrar y salir de la unidad.

En cualquier situación, actividad o tarea, lo más importante es la persona o personas implicadas; la estructura, la ingeniería y otros aspectos tecnológicos están ahí para servir a pilotos, sobrecargos y personal de tierra y no al contrario.

Debe hacerse notar, que la mayor parte de los pioneros de la ergonomía en Europa trabajaron en las ciencias humanas, motivo por el que la ergonomía está en un punto de equilibrio entre la fisiología y la psicología. Un enfoque fisiológico es necesario para abordar problemas tales como el consumo de energía, las posturas y aplicación de fuerzas, como en el levantamiento de pesos. Un enfoque psicológico permite estudiar problemas tales como la presentación de la información y el grado de satisfacción en el trabajo. Naturalmente, existen muchos problemas, como el estrés, la fatiga y el trabajo por turnos, que requieren un enfoque mixto de las ciencias humanas.

Es evidente que la naturaleza interdisciplinaria de la ergonomía y el hecho de que se trate de una disciplina relativamente reciente dificulta la inclusión

en la organización laboral existente. Al ser una actividad relacionada con las personas (en nuestro caso, pilotos, sobrecargos y personal de tierra), se superpone con muchos otros campos de actividad, ya que las personas son el recurso básico y más generalizado de cualquier organización (tal como Mexicana de Aviación, S.A. DE C.V.). La forma de incluirla dependerá de la historia y de los objetivos de dicha empresa; sin embargo, el criterio principal es que los objetivos de la ergonomía se comprendan y se valoren adecuadamente y que los mecanismos necesarios para la implementación de las recomendaciones se elaboren dentro de la empresa aludida.

4.8.3. Objetivos de la ergonomía.

La ergonomía comenzó con un punto de vista marcadamente *protector*, aunque preventivo, promoviendo el desarrollo de normas ergonómicas con el objetivo de proteger a los trabajadores contra los efectos adversos, a diferentes niveles de protección de la salud. Las normas ergonómicas se redactaron con los siguientes propósitos:

a) Garantizar que las tareas asignadas no sobrepasen las capacidades del trabajador.

b) Prevenir lesiones o cualquier efecto dañino para la salud del trabajador, tanto permanentes como transitorios, a corto o a largo plazo, incluso cuando las tareas en cuestión pudieran realizarse, durante un corto espacio de tiempo, sin efectos negativos.

c) Conseguir que las tareas o condiciones de trabajo no provoquen daño alguno, incluso cuando la recuperación fuera posible con el tiempo.

Las ventajas de la ergonomía puedan reflejarse de muchas formas distintas; en la productividad y en la calidad, en la seguridad y en la salud, en la fiabilidad, en la satisfacción con el trabajo y en el desarrollo personal.

Este amplio campo de acción se debe a que el objetivo básico de la ergonomía es conseguir la eficiencia en cualquier actividad realizada con un propósito, eficiencia en el sentido más amplio, de lograr el resultado deseado sin desperdiciar recursos, sin errores y sin daños en la persona involucrada o en los demás. No es eficaz desperdiciar energía o tiempo debido a un mal diseño del trabajo, del espacio de trabajo, del ambiente o de las condiciones de trabajo. Tampoco lo es obtener los resultados deseados a pesar del mal diseño del puesto, en lugar de obtenerlos con el apoyo de un buen diseño.

El objetivo de la ergonomía es garantizar que el entorno de trabajo esté en armonía con las actividades que realiza el trabajador. Este objetivo es válido en sí mismo, pero su consecución no es fácil por una serie de razones: el ser humano es flexible y adaptable y aprende continuamente, pero las diferencias individuales pueden ser muy grandes. Algunas diferencias, tales como las de constitución física y fuerza, son evidentes, pero hay otras, como las diferencias culturales, de estilo o de habilidades que son más difíciles de identificar.

En vista de lo complejo de la situación, podría parecer que la solución es proporcionar un entorno flexible, en el que el ser humano pueda optimizar una forma específicamente adecuada de hacer las cosas. Desgraciadamente, este enfoque no siempre se puede llevar a la práctica, ya que la forma más eficiente no siempre resulta obvia y, en consecuencia, el trabajador puede seguir haciendo una cosa durante años de forma inadecuada o en condiciones inaceptables.

Así, es necesario adoptar un enfoque sistemático: partir de una teoría bien fundamentada, establecer objetivos cuantificables y contrastar los resultados con los objetivos. Los distintos objetivos posibles se detallan a continuación:

4.8.3.1. Salud y seguridad.

No cabe duda de que existen objetivos relacionados con la salud y la seguridad de pilotos, sobrecargos y personal de tierra, pero la dificultad surge del hecho de que ninguno de estos conceptos se puede medir directamente: sus logros se valoran por su ausencia más que por su presencia. Los datos en cuestión siempre están relacionados con aspectos derivados de la salud y la seguridad.

En el caso de la salud, la mayor parte de las evidencias se basan en estudios a largo plazo, en poblaciones y no en casos individuales; por lo tanto, es necesario mantener registros detallados durante largos períodos de tiempo para poder adoptar un enfoque epidemiológico a través del cual puedan identificarse y cuantificarse los factores de riesgo; *v.gr.* el máximo de horas al día o al año que debe permanecer un piloto frente a una aeronave. Este límite dependerá del diseño del avión, del tipo de vuelos y del tipo de persona (edad, capacidad visual, habilidades, etc.). Los efectos sobre la salud pueden ser muy diversos, desde problemas en las muñecas hasta fatiga mental; por ello es necesario realizar estudios globales que cubran poblaciones amplias y estudiar, al mismo tiempo, las diferencias entre unas poblaciones y otras.

La seguridad es más directamente medible en sentido negativo, en términos de tipos y frecuencias de los accidentes y lesiones aeronáuticas. Resulta

complicado definir los distintos tipos de accidentes e identificar los múltiples factores causales y, con frecuencia, no hay una buena correlación entre el tipo de accidente y el grado de daño producido, de ninguno a fatal.

Por último diremos que, durante los últimos cincuenta años se ha acumulado una gran cantidad de datos relacionados con la salud y la seguridad, descubriéndose consecuencias que pueden relacionarse con teorías, leyes, normas y principios operativos en determinados tipos de situaciones; sin embargo, en el trabajo aeronáutico, únicamente se aplica la ergonomía en el diseño de las aeronaves, pero no así a lo relacionado con las labores de las sobrecargos y personal de tierra.

4.8.3.2. Productividad y eficacia.

La productividad suele definirse en términos de producción por unidad de tiempo, mientras que la eficacia incorpora otras variables, en particular la relación resultado-inversión. La eficacia incorpora el costo de lo que se ha hecho en relación con los logros y en términos humanos, implicando la consideración de los costos para el operador humano.

En la industria, la productividad es relativamente fácil de medir: la cantidad producida puede contarse y el tiempo invertido en producir es fácil de determinar; los datos sobre productividad suelen utilizarse en comparaciones de tipo antes/después de la modificación de métodos, situaciones o condiciones de trabajo, implicando que se asuma una serie de suposiciones, como la equivalencia entre el esfuerzo y otros costos, porque se basa en el principio de que el ser humano rendirá tanto como lo permitan las circunstancias; es decir, si la productividad aumenta, significa que las circunstancias son mejores.

La eficacia es la medida más global, pero también la más difícil de determinar; por lo general, debe definirse específicamente cada situación particular y en la valoración de los resultados de cualquier estudio, deberá comprobarse que la definición es relevante y válida para las conclusiones obtenidas; *v.gr.* resulta eficaz el personal encargado de atender al público a pesar de la presión; luego entonces, la medida de la eficacia sólo tiene sentido en un contexto bien definido.

4.8.3.3. Fiabilidad y calidad.

En los sistemas de alta tecnología (*v.gr.* transporte aéreo de pasajeros), la medida clave es la fiabilidad, más que la productividad. Los controladores de dichos sistemas vigilan el rendimiento y contribuyen a la productividad y a la seguridad haciendo los ajustes precisos para garantizar que las máquinas automáticas estén conectadas y funcionen dentro de sus límites. Todos estos sistemas se encuentran en un estado de máxima seguridad cuando están inactivos, o cuando funcionan dentro de las condiciones de funcionamiento proyectadas; son más peligrosos cuando se mueven entre estados de equilibrio, por ejemplo, durante el despegue de un avión o cuando se está deteniendo un sistema de proceso.

Una alta fiabilidad es una característica clave no sólo por motivos de seguridad, sino también porque una interrupción o parada no planificada resulta extremadamente costosa. La fiabilidad es fácil de medir después de obtenido el resultado, pero es muy difícil de predecir, a menos que se haga por referencia a resultados anteriores de sistemas similares.

Cuando algo va mal, el error humano es inevitablemente una causa que contribuye, pero no siempre significa que se trate de un error del controlador.

Los errores humanos pueden originarse en la fase de diseño y durante la puesta en marcha y el mantenimiento. Actualmente se acepta que estos sistemas de alta tecnología, tan complejos, requieren un estudio ergonómico considerable y continuo desde el diseño hasta la valoración de cualquiera de los fallos que puedan producirse.

La calidad está en relación con la fiabilidad, pero es muy difícil, si no imposible, de medir; de ahí que la ergonomía se oriente a tratar a los pilotos, sobrecargos y personal de tierra como personas responsables y no como robots programados para una actividad repetitiva.

4.8.3.4. Satisfacción en el trabajo y desarrollo personal.

Si se parte del principio de que los pilotos, sobrecargos y trabajadores de tierra deben ser tratados como personas y no como robots, se desprende que deberían valorarse sus responsabilidades, actitudes, creencias y valores. Esto no es nada fácil, ya que hay muchas variables en juego, en su mayoría detectables pero no cuantificables, además de enormes diferencias individuales y culturales; sin embargo, gran parte del esfuerzo se concentra actualmente en el diseño y la organización del trabajo, con el fin de asegurar que la situación sea lo más satisfactoria posible, desde el punto de vista del personal aeronáutico.

Es posible realizar algunas mediciones utilizando técnicas de encuesta, disponiéndose de algunos criterios basados en ciertas características del trabajo aeronáutico, como la autonomía y el grado de responsabilidad; sin embargo, estos esfuerzos requieren tiempo y dinero, que en muchas ocasiones las empresas aeronáuticas no quieren invertir, pero pueden obtenerse

considerables beneficios si se escuchan las sugerencias, opiniones y actitudes de las personas que están realizando el trabajo en virtud de que, enfoque puede no ser el mismo que el del *diseñador* externo del trabajo aeronáutico, pudiendo no coincidir con los supuestos del organizador o planificador de dicha labor especial. Estas diferencias de opinión son importantes y pueden llegar a producir un cambio positivo en la estrategia, por parte de todos los implicados.

No hay duda de que el ser humano aprende continuamente si está rodeado de las condiciones adecuadas. La clave es proporcionarle información sobre la actuación pasada y presente, que podrá utilizar para mejorar la actuación futura. Más aún, tal información actuará como un incentivo del rendimiento. De esta forma, todo el mundo gana: la persona que ejecuta el trabajo (pilotos, sobrecargos y personal de tierra) y los responsables (la empresa Mexicana de Aviación, S.A. de C.V.).

Se pueden conseguir mejores resultados con una mejora en la ejecución del trabajo, inclusive para el desarrollo personal. El principio de que el desarrollo personal debe ser un aspecto en la aplicación de la ergonomía, requiere mayores habilidades por parte del diseñador y del organizador, pero si se logran aplicar adecuadamente, mejorarán todos los aspectos de la actuación humana antes mencionados.

Con frecuencia, aplicar con éxito la ergonomía en el trabajo aeronáutico, consiste en desarrollar la actitud o el punto de vista idóneos. Las personas son, inevitablemente, el factor central de cualquier esfuerzo humano y por tanto, es inherentemente importante considerar sistemáticamente sus méritos, limitaciones, necesidades y aspiraciones.

La ergonomía es el estudio sistemático de las personas en su entorno de trabajo con el fin de mejorar su situación laboral, sus condiciones de trabajo y las tareas que realizan. El objetivo es adquirir datos relevantes y fiables que sirvan de base para recomendar cambios en situaciones específicas y para desarrollar teorías, conceptos, directrices y procedimientos más generales que contribuyan a un continuo desarrollo de los conocimientos en el campo de la ergonomía y su aplicación en las labores aeronáuticas.

4.8.4. La fatiga, aspecto relevante en la aplicación de la ergonomía en el trabajo aeronáutico.

Como se señaló en páginas anteriores, la salud es otro de los objetivos de la ergonomía; de ahí que sea importante abordar la fatiga, pues cuando los pilotos, sobrecargos o personal de tierra se encuentran fatigados, no desarrollarán su trabajo con calidad y eficiencia, debiendo comenzar analizando dicho concepto:

El vocablo *fatiga* se utiliza para indicar diferentes condiciones que causan, todas ellas, una disminución de la resistencia y de la capacidad de trabajo. El uso tan diverso del concepto de fatiga ha dado como resultado una confusión casi caótica, por lo que es necesario exponer algunas aclaraciones:

Rolf Helbig y Walter Rohmert, nos dicen que la fatiga puede describirse como un "estado que se caracteriza por una sensación de cansancio combinada con una reducción o una variación no deseada en el rendimiento de la actividad".⁷⁵

⁷⁵ Citados por ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Op. Cit. Pág. 5.

No todas las funciones del organismo humano se cansan como resultado del uso. Incluso cuando estamos dormidos, por ejemplo, seguimos respirando y nuestro corazón sigue latiendo sin pausa. Obviamente, las funciones básicas de respiración y la actividad cardíaca son posibles durante toda la vida sin fatiga y sin pausas para la recuperación.

Por otra parte, tras realizar un trabajo pesado durante un tiempo relativamente prolongado, se observa una disminución de la capacidad, que conocemos con el nombre de *fatiga*. Esto no se aplica únicamente a la actividad muscular: Los órganos sensoriales o los centros nerviosos también se fatigan; sin embargo, el objetivo de todas las células es equilibrar la capacidad perdida por la actividad, un proceso conocido como *recuperación*.

Durante mucho tiempo, la fisiología ha distinguido entre la fatiga muscular y la fatiga general. La primera es un fenómeno doloroso agudo localizado en los músculos; la fatiga general (también conocida como *fatiga psíquica* o *fatiga nerviosa*), en cambio, se caracteriza por una disminución del deseo de trabajar.

Peter Richter, señala que, la fatiga mental se puede definir como "un proceso reversible en el tiempo de disminución de la estabilidad de la conducta en el rendimiento, el estado de ánimo y la actividad después de un período prolongado de trabajo. Dicho estado es temporalmente reversible cambiando las exigencias del trabajo, las influencias del entorno o la estimulación; y completamente reversible a través del sueño".⁷⁶

⁷⁶ Citado por *Ibidem*. Pág. 7.

La fatiga general puede deberse a diferentes causas, entre las que destacan: monotonía, intensidad y duración del trabajo mental o física y mental; medio ambiente, clima, luz y sonido; mentales (responsabilidad, preocupaciones y conflictos) y enfermedad y dolor. El efecto es como si, a lo largo del día, todas las tensiones experimentadas se acumularan en el organismo, produciendo gradualmente una sensación de fatiga que va en aumento. Esta sensación hace que el individuo deje de trabajar y funciona como un prelude fisiológico del sueño.

La fatiga es una sensación saludable si el individuo puede acostarse y descansar; sin embargo, si el individuo decide no hacer caso de esta sensación y se fuerza a seguir trabajando, la sensación de fatiga aumentará hasta convertirse en una situación molesta y a la larga, más fuerte que el individuo. Esta experiencia cotidiana demuestra claramente el significado biológico de la fatiga, que tiene un papel importante en el mantenimiento de la vida, similar al de otras sensaciones como la sed, el hambre, el temor, etc.

El descanso se representa como el proceso de vaciar un barril. El fenómeno de descanso puede darse de forma normal si el organismo permanece tranquilo o si al menos una parte esencial del mismo no está sujeta a estrés. Esto explica lo importante que son los descansos de todo tipo durante la jornada, desde las pausas cortas durante el trabajo hasta el sueño nocturno. Es necesario para una vida normal alcanzar un cierto equilibrio entre la carga total soportada por el organismo y la suma de las posibilidades de descanso.

Ahora bien, todo el mundo sabe que la fatiga intensa, excesiva, que se acumula día tras día produce gradualmente un estado de fatiga crónica. En este caso, la sensación de fatiga se intensifica y no sólo se produce por la tarde, después del trabajo, sino también durante el día y, en ocasiones, incluso antes de

comenzar a trabajar. Una sensación de malestar, frecuentemente de naturaleza emocional, suele acompañar a este estado. En las personas que padecen de fatiga se observan los siguientes síntomas: mayor emotividad psíquica (comportamiento antisocial, incompatibilidad), tendencia a la depresión (ansiedad sin motivación) y falta de energía con pérdida de iniciativa. Estos efectos psíquicos suelen ir acompañados por un malestar inespecífico y generalmente se manifiestan como síntomas psicósomáticos: dolores de cabeza, vértigo, alteraciones funcionales cardíacas y respiratorias, pérdida de apetito, trastornos digestivos, insomnio, etc.

En vista de la tendencia de la fatiga crónica a producir síntomas de enfermedad, es justo que reciba el nombre de fatiga clínica. Existe una tendencia a un mayor ausentismo y, en particular, a mayores ausencias durante períodos cortos. Esto parece deberse tanto a la necesidad de descanso como al aumento en la morbilidad. El estado de fatiga crónica ocurre especialmente en personas expuestas a dificultades o conflictos psíquicos. En ocasiones es muy difícil distinguir entre las causas externas e internas; de hecho, es casi imposible distinguir entre causa y efecto en la fatiga clínica: una actitud negativa hacia el trabajo, los superiores o el lugar de trabajo puede ser tanto la causa de la fatiga clínica como su resultado.

4.8.4.1. Modelos de fatiga.

La fatiga puede ser de muchos tipos, dependiendo de la forma y la combinación de las tensiones y aún no se ha podido establecer una definición general para la fatiga. En general, los procesos biológicos de la fatiga no pueden medirse de forma directa, por lo que las definiciones se basan principalmente en los síntomas de la fatiga. Estos síntomas pueden dividirse, por ejemplo, en las siguientes tres categorías:

1. *Síntomas fisiológicos*: la fatiga se interpreta como una disminución de la función de los órganos o del organismo completo. Pueden producirse reacciones fisiológicas, como el aumento de la frecuencia cardíaca o de la actividad eléctrica muscular.

2. *Síntomas conductuales*: la fatiga se interpreta principalmente como una disminución de los parámetros del rendimiento. Entre los ejemplos está el aumento en el número de errores cuando se realizan ciertas tareas o un aumento en la variabilidad del rendimiento.

3. *Síntomas psicofísicos*: la fatiga se interpreta como un aumento en la sensación de agotamiento y un deterioro sensorial, dependiendo de la intensidad, la duración y la composición de los factores de estrés.

Otra clasificación de los síntomas que nos muestran que existe fatiga mental, nos la proporciona Peter Richter, quien señala lo siguiente:

a) *percepción*: disminución de los movimientos oculares, de la discriminación de señales y del umbral.

b) *procesamiento de la información*: ampliación del tiempo de decisión, errores de acción, incertidumbre en las decisiones, bloqueo, *estrategias arriesgadas* en las secuencias de acciones, alteración de la coordinación sensoriomotora.

c) *funciones de la memoria*: lentitud en el almacenamiento de la información en la memoria inmediata, alteraciones de los procesos de repetición de lo almacenado en la memoria a corto plazo, retrasos en la transmisión de

información almacenada en la memoria a largo plazo y en el proceso de búsqueda de información.

Otra escala para identificar la fatiga mental, es la señalada por Scmidtk, quien la estructura en diferentes niveles conductuales, tales como los siguientes:

Esta escala se basa en la capacidad del individuo para afrontar los cambios de conducta:

Nivel 1: *rendimiento óptimo y eficaz*: no hay síntomas de disminución del rendimiento, del estado de ánimo o del nivel de activación.

Nivel 2: *compensación completa caracterizada por un aumento de la activación psicofisiológica periférica* (por ejemplo, medida por un electromiograma de los músculos de los dedos), incremento perceptible del esfuerzo mental, aumento de la variabilidad de los criterios de actuación.

Nivel 3: *compensación adicional a la descrita en el nivel 2*: errores en la acción, sensación de fatiga, mayor actividad psicofisiológica (compensatoria) en los indicadores centrales (ritmo cardíaco, presión sanguínea).

Nivel 4: *eficacia reducida, adicional a la descrita en el nivel 3*: disminución de los criterios de rendimiento.

Nivel 5: *alteraciones funcionales aun mayores*: alteraciones en las relaciones sociales y de cooperación en el trabajo, síntomas de fatiga crónica, como la pérdida de calidad del sueño y el cansancio vital.

Las reacciones fisiológicas en los sistemas orgánicos, en especial las que están involucradas en el trabajo, pueden ser las primeras en aparecer. Posteriormente, puede aparecer la sensación de esfuerzo. Los cambios en el rendimiento se manifiestan generalmente como una disminución en la regularidad del trabajo o como un aumento en la cantidad de errores, aunque es posible que el rendimiento medio aún no se ve afectado. Por el contrario, con la motivación adecuada, el trabajador puede incluso intentar mantener el rendimiento a través de la fuerza de voluntad. El siguiente paso puede ser una clara disminución del rendimiento que termina con una caída brusca del mismo. Los síntomas fisiológicos pueden producir una crisis en el organismo cambios en la estructura de la personalidad y agotamiento. El proceso de fatiga se explica en la teoría de la desestabilización sucesiva.

4.8.4.2. Estrés, tensión, fatiga y recuperación.

Los conceptos de fatiga y recuperación en el trabajo humano están estrechamente relacionados con los conceptos ergonómicos de estrés y tensión.

El estrés es la suma de todos los parámetros del sistema de trabajo que influyen sobre los pilotos, sobrecargos y personal de tierra, que se perciben o se sienten principalmente a través del sistema receptor o que implican un trabajo del sistema efector. Los parámetros del estrés son el resultado de la tarea del trabajo (trabajo muscular o no muscular: los factores y dimensiones orientados hacia la tarea) y de las condiciones físicas, químicas y sociales bajo las que debe realizarse el trabajo (ruido, clima, iluminación, vibración, turnos de trabajo, etc.: los factores y dimensiones orientados hacia la situación).

La intensidad, dificultad, duración y composición de los factores de estrés; es decir, la distribución simultánea y sucesiva de estos requisitos

específicos, producen un estrés combinado en el que todos los efectos exógenos del sistema de trabajo actúan sobre los trabajadores aeronáuticos. Este estrés combinado puede superarse activamente o soportarse pasivamente, en especial dependiendo del comportamiento del trabajador. El enfoque activo conlleva actividades dirigidas hacia la eficacia del sistema de trabajo, mientras que el enfoque pasivo produce reacciones, voluntarias o involuntarias, que tienen como objetivo principal minimizar el estrés. La relación entre el estrés y la actividad está relacionada de forma decisiva con las características individuales y las necesidades del trabajador. Los principales factores que influyen son aquellos que determinan el rendimiento y están relacionados con la motivación y la concentración, que a su vez están relacionados con la disposición, que depende de las habilidades y aptitudes del trabajador.

El estrés relacionado con el comportamiento, que se manifiesta en ciertas actividades aeronáuticas, produce distintas tensiones individualmente. Estas tensiones pueden manifestarse como una reacción de los indicadores fisiológicos o bioquímicos (un aumento de la frecuencia cardíaca) o pueden ser perceptibles. Así, es posible clasificar las tensiones mediante una *escala psicofísica* que calcula la tensión tal como la percibe el trabajador. En un enfoque conductual, la existencia de tensiones también puede derivarse del análisis de una actividad. La intensidad con la que reaccionan los indicadores de la tensión (fisiológico-bioquímicos, conductuales o psicofísicos) depende tanto de la intensidad, duración y combinación de los factores de estrés como de las características individuales, la habilidad, las aptitudes y las necesidades del trabajador.

Aunque exista un nivel de estrés constante, los indicadores que se derivan de los campos de actividad, rendimiento y tensión pueden variar a lo largo del tiempo (efecto temporal). Estas variaciones temporales deben interpretarse

como procesos de adaptación por parte de los sistemas orgánicos. Los efectos positivos producen una disminución de la tensión, mejorando la actividad o el rendimiento (a través del entrenamiento). En el caso negativo, sin embargo, producen un aumento de la tensión, una disminución de la actividad o el rendimiento (fatiga o monotonía).

Los efectos positivos pueden actuar si se mejoran las habilidades y aptitudes disponibles en el propio proceso de trabajo; *v.gr.* cuando se supera ligeramente el umbral de la estimulación de entrenamiento. En cambio, es probable que aparezcan efectos negativos si se superan los llamados límites de resistencia en el curso del proceso del trabajo. Esta fatiga reduce las funciones fisiológicas y psicológicas y esto puede compensarse a través de la recuperación.

Para restaurar los niveles de rendimiento originales, es necesario permitir períodos de descanso o al menos, períodos de menor estrés.

Cuando el proceso de adaptación tiene lugar más allá de los umbrales definidos, el sistema orgánico utilizado puede sufrir daños hasta el punto de ocasionar una pérdida parcial o total de su función. La disminución irreversible de las funciones puede ocurrir cuando el estrés es demasiado elevado (daño agudo) o cuando la recuperación es imposible durante un período prolongado (daño crónico). Un ejemplo típico de este tipo de daño es la pérdida de audición producida por el ruido.

4.8.4.3. Medidas preventivas.

No existe una panacea para la fatiga, pero puede hacerse mucho para aliviar el problema si se presta atención a las condiciones generales de

trabajo aeronáutico y al entorno físico en el lugar de trabajo; *v.gr.* puede conseguirse mucho con una distribución adecuada de las horas de trabajo, la previsión de periodos de descanso adecuados, servicios de cafetería y salas de descanso; también debe proporcionarse a los trabajadores períodos adecuados de vacaciones pagadas; es decir, no limitarse únicamente a las estipulaciones de la Ley Federal del Trabajo, sino atendiendo a las características específicas de cada labor especial (pilotos, sobrecargos y personal de tierra).

El estudio ergonómico del lugar de trabajo puede ayudar a reducir la fatiga al garantizar que los asientos, las mesas y los bancos de trabajo tengan las dimensiones adecuadas y que el flujo de trabajo esté correctamente organizado. Además, el control del nivel de ruido, el aire acondicionado, la calefacción, la ventilación y la iluminación pueden tener un efecto beneficioso para retrasar la aparición de la fatiga en los trabajadores.

La monotonía y la tensión también pueden compensarse con el uso controlado del color y la decoración del entorno, intervalos de música y, en ocasiones, descansos para ejercicios físicos en el caso de los trabajadores sedentarios. La formación adecuada de los trabajadores y, en particular, del personal supervisor y directivo también tiene un papel importante.

Ritcher, en relación a la prevención de la fatiga mental, nos enseña lo siguiente: El diseño de la estructura de la tarea, el entorno, los periodos de descanso durante el trabajo y dormir tiempo suficiente son los medios para reducir los síntomas de fatiga mental y para evitar que llegue a convertirse en crónica:

1. *Cambios en la estructura de las tareas.* El diseño de las condiciones previas para el aprendizaje adecuado y la organización de las tareas

es un medio de fomentar el desarrollo de unas estructuras eficaces de trabajo, pero es también esencial para evitar los desajustes de la carga mental (sobrecarga o subcarga).

1.1. Los obstáculos par el procesamiento de la información se pueden eliminar desarrollando representaciones internas de las tareas y organizando la información. El aumento de la capacidad cognitiva resultante ajustará las necesidades de información y los recursos de forma más eficaz.

1.2. Las nuevas tecnologías centradas en el ser humano, gracias a su alta compatibilidad el orden de la información presentada y la tarea reducirán el esfuerzo mental necesario para recodificar la información y, en consecuencia, aliviarán los síntomas de fatiga y estrés.

1.3. Una coordinación equilibrada entre los diferentes niveles de regulaciones (en relación con las habilidades, reglas y conocimientos) puede reducir el esfuerzo y, lo que es más, aumentar la fiabilidad humana en la realización de las tareas.

1.4. La formación de los trabajadores en secuencias de acciones encaminadas a la consecución de objetivos, antes de que se presenten los problemas, dará mayor sentido al esfuerzo mental al convertir el trabajo en algo más claro, más previsible y más controlable y disminuirá su nivel de activación psicofisiológica.

2. Implantación de sistemas de pausas breves en el trabajo. El efecto positivo de estos períodos de descanso depende de que se cumplan ciertas condiciones previas. Un mayor número de descansos cortos es más eficaz que un

menor número de descansos largos, los efectos dependen de la existencia de un horario fijo y, por tanto, conocido de antemano. El contenido de los descansos debe compensar las necesidades físicas y mentales.

3. *Tiempo suficiente de descanso y sueño.* Programas especiales de atención al trabajador y técnicas de gestión del estrés, pueden reforzar la capacidad de relajación y prevenir el desarrollo de la fatiga crónica.

4.8.4.4. Pronóstico de la fatiga y la recuperación.

En el campo de la ergonomía, existe un interés especial por predecir la fatiga en función de la intensidad, la duración y la composición de los factores de estrés y por determinar el tiempo necesario para la recuperación.

En el análisis ergonómico del estrés y la fatiga para determinar el tiempo de recuperación necesario, lo más importante es considerar un período de un día laborable. Los métodos de estos análisis comienzan por determinar los distintos factores de estrés en función del tiempo.

Los factores de estrés se determinan a partir del contenido específico del trabajo aeronáutico y de las condiciones laborales. El contenido del trabajo puede ser la producción de fuerza (por ejemplo, durante la manipulación de cargas), la coordinación de las funciones motoras y sensoriales (al conducir un avión), la conversión de información en reacción (en tareas de control, la transformación de información) entrante en saliente (al programar los vuelos) y la producción de información (al diseñar o resolver problemas). Las condiciones de trabajo pueden tener aspectos físicos (ruido, vibración, calor), químicos (agentes químicos) y sociales (compañeros, turnos de trabajo).

En el caso más sencillo, existe un sólo factor de estrés importante, pudiéndose considerar los otros como irrelevantes. En estos casos, especialmente cuando los factores de estrés derivan del trabajo muscular, con frecuencia es posible calcular los períodos de descanso necesarios, puesto que se conocen los conceptos básicos.

La combinación de dos factores de estrés, puede producir distintas reacciones de tensión dependiendo de las leyes de combinación. El efecto combinado de distintos factores de estrés puede ser indiferente, compensador o acumulativo.

En el caso de las leyes de la combinación indiferente, los distintos factores de estrés tienen un efecto sobre distintos subsistemas del organismo. Cada uno de estos subsistemas puede compensar la tensión sin que ésta alimente un subsistema común. La tensión total depende del factor de estrés más elevado y, por lo tanto, no es necesario aplicar las leyes de superposición.

El efecto compensador se da cuando la combinación de distintos factores de estrés produce una tensión menor que cada uno de los factores de estrés por separado. La combinación de trabajo muscular y bajas temperaturas puede reducir la tensión total, ya que las bajas temperaturas contribuyen a que el organismo disipe el calor producido por el trabajo muscular.

El efecto acumulativo se produce por la superposición de varios factores de estrés; es decir, que deben pasar a través de una especie de *cuello de botella* fisiológico. Un ejemplo podría ser la combinación de trabajo muscular y estrés por calor. Ambos factores de estrés afectan al sistema circulatorio como si se tratara de un cuello de botella común, produciéndose una tensión acumulada.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La fijación de la jornada de trabajo en ocho horas diarias, atiende a diversos aspectos: médicos, psicológicos, sociales y económicos; no a capricho de los trabajadores.

SEGUNDA. Desde el punto de vista médico, 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. En el caso específico del trabajo aeronáutico (pilotos y sobrecargos), debemos enfatizar que en ciertas ocasiones la jornada excede el máximo de ocho horas en virtud de la distancia que deberá recorrerse en un vuelo determinado, de ahí que se cuente con personal de reserva que releva al que inicia el vuelo, precisamente con el objeto de prevenir accidentes por cansancio.

TERCERA. En torno al aspecto 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. En Mexicana de Aviación, S.A. de C.V., se previene la fatiga de pilotos y sobrecargos con el mecanismo de vuelos que tienen instrumentado; sin embargo, el personal de tierra, específicamente en el área de boletaje, los trabajadores se desempeñan bajo presión emocional alta; de ahí que se proponga dividir la jornada de trabajo en tres o cuatro espacios, teniendo entre ellos un descanso de por lo menos quince minutos, con el objeto de normalizar el estado emocional del empleado.

CUARTA. Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades; sin embargo, debemos hacer notar que en muchos casos, los trabajadores solicitan trabajar tiempo extraordinario en virtud de que su salario no es suficiente para colmar sus necesidades primarias; por lo anterior es importante que tanto empresa como trabajadores equilibren el tiempo extra para que ambas partes resulten beneficiadas.

QUINTA. Socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse y convivir con el medio social que lo rodea. En el caso del trabajo aeronáutico, podemos decir que este aspecto se ve seriamente afectado para los trabajadores de esta rama laboral, pues en virtud de las necesidades del mismo, deben estar dispuestos las veinticuatro horas de aquellos días en que tendrán vuelos; por tal razón, resulta difícil mantener o mejor dicho, iniciar y conservar relaciones interpersonales.

SEXTA. Como el objetivo de la ergonomía es garantizar que el entorno de trabajo esté en armonía con las actividades que realiza el trabajador, se propone la adopción de las siguientes medidas ergonómicas en el trabajo aeronáutico con el propósito de optimizarlo, a saber:

PROPUESTAS

1º. Garantizar que las tareas asignadas no sobrepasen las capacidades del trabajador; es decir, evitar, dentro de lo especial del trabajo aeronáutico, que los pilotos y sobrecargos, no excedan sus

capacidades para evitar accidentes o desgaste físico y emocional innecesario.

2a. Prevenir lesiones o cualquier efecto dañino para la salud del trabajador, tanto permanentes como transitorios, a corto o a largo plazo, incluso cuando las tareas en cuestión pudieran realizarse, durante un corto espacio de tiempo, sin efectos negativos. En el caso específico del boletaje, los trabajadores que se desempeñan en esta área, se encuentran en constante presión emocional, pues un error en este punto acarrea consecuencias graves; de ahí que se proponga dividir la jornada de trabajo en cuatro bloques con un descanso intermedio de quince minutos, con el propósito de que el trabajador descargue la tensión y se reintegre a sus labores en mejores condiciones emocionales.

3ª. Conseguir que las tareas o condiciones de trabajo no provoquen daño alguno, incluso cuando la recuperación fuera posible con el tiempo. Este sería el objetivo global de aplicar la ergonomía en el trabajo aeronáutico, pues todos tenemos noticia de que después de muchos años de trabajo se padecen determinadas enfermedades como consecuencia de desempeñar labores específicas; *v.gr.* las sobrecargos, al permanecer tanto tiempo en los vuelos, se les dificulta, cuando se hallan encinta, retener el producto.

4a. Crear condiciones de trabajo apropiadas y la utilización más idónea de las características físicas y de su capacidad fisiológica y psicológica de los trabajadores aeronáuticos; es decir, ser muy cuidadosos cuando se asigne a determinada persona un trabajo específico. A más

idoneidad entre trabajo y trabajador, menor riesgo de consecuencias nefastas.

5ª. Definir los intervalos de condiciones óptimas para desarrollar el trabajo, explorando los efectos no deseados que se producirán en caso de superar los límites, particularmente en los vuelos de larga duración, pues la resistencia física y psicológica varía en cada uno de los pilotos.

6ª. Atacar la fatiga, estrés y tensión en el trabajo aeronáutico, porque provoca la disminución de productividad además de la fiabilidad y calidad del servicio, alternando adecuadamente los vuelos y descansos respectivos, pero tomando en consideración que el descanso destinado al descanso sea el suficiente para que tanto pilotos como sobrecargos se restablezcan adecuadamente y se hallen en óptimas condiciones cuando inicien el siguiente vuelo.

7ª. Considerar los méritos, limitaciones, necesidades y aspiraciones del personal aeronáutico en la asignación de labores, pues asignar tareas excesivas a quien no las pueda desempeñar eficientemente, provocará malestar y por ende, frustración, sentimiento nada sano en el desempeño de labores tan especiales como el trabajo aeronáutico, máxime cuando de los trabajadores aéreos depende la vida de muchas personas.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. España. 1974.

CABANELLAS, Guillermo. Contrato de Trabajo. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1963.

CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. T. I. Sexta Edición. De Palma. Argentina. 1973.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. II. Octava Edición. Hellasta. Argentina. 1974.

COLOTTI, S. Régimen Jurídico del Descanso. Vol. II. Abeledo-Perrot. Argentina. 1954.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Cuarta Edición. Porrúa. México. 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Quinta Edición. Porrúa. México. 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décimo Tercera Edición. Porrúa. México. 1991.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Décima Edición. Porrúa. México. 1997.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Tercera Edición. Porrúa. México. 1949.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Sexta Edición. Porrúa. México. 1980.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décimo Cuarta Edición. Porrúa. México. 1988.

DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Segunda Edición. Depalma. Argentina. 1971.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. El Derecho Social. T. I. Librería de Victoriano Suárez. España. 1943.

KASKEL, Walter y Herman Deresch. Derecho del Trabajo. Depalma. Argentina. 1976.

KROTOSCHIN, Ernesto. Curso de Legislación del Trabajo. Depalma. Argentina. 1950.

KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Depalma. Argentina. 1976.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Civitas. España. 1960.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. El Contrato de Trabajo. Bosch. España. 1985.

PÉREZ LEÑERO, José. Teoría General del Derecho Español del Trabajo. Bosch. España. 1989.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. México. 1967.

SINGLETON, WILLIAM T. Naturaleza y Objetivos de la Ergonomía. Inglaterra. 1982.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México. 1981.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 130ª. Edición. Porrúa. México. 1999.

Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima Tercera Edición. Porrúa. México. 1998.

- Contrato Colectivo de Trabajo de Cía. Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. Asociación Sindical de Pilotos Aviadores de México. 1997-1999.

- Contrato Colectivo de Trabajo de Cía. Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación. 1996-1998.

- Contrato Colectivo de Trabajo de Cía. Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares. 1994-1996.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CAPITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. Depalma. Argentina. 1986.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. T. II. Octava Edición. Heliasta. Argentina. 1974.

Enciclopedia Jurídica Omeba. T. II. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1985.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. II (D-H). Séptima Edición. México. 1994.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. T. IV (P-Z). Séptima Edición. Porrúa. México. 1994.

JACKSON, William M. Diccionario Hispánico Universal. T. I. Tercera Edición. Editores. México. 1948.

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA. Diccionario de la Academia de la Lengua. Vigésimo Primera Edición. España. 1992.

OTRAS FUENTES

DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE:
1916-1917. Tomo I. México. 1960.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Introducción al Estudio del Trabajo. Cuarta Edición. Ginebra. 1996.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Traducc. de De Celer Pawlowsky. 1998.

V. b.
G. M. A.