



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO**



**CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
CLAVE: 879309**

**CASOS DE IMPROCEDENCIA DE TIEMPO
EXTRAORDINARIO EN LA JORNADA
MÁXIMA DIARIA**

TESIS

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas
UNAM a difundir en formato electrónico e incluir
contenido de mi trabajo receptivo
NOMBRE: Paola Jacqueline Espinosa Noria
FECHA: 21 de febrero de 2003
FIRMA: [Firma]

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO**

**PRESENTA:
PAOLA JACQUELINE ESPINOSA NORIA**

**ASESOR:
LIC. RAUL RODRÍGUEZ GARCÍA**

CELAYA, GTO.

FEBRERO 2003

A



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.

**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

PAGINACIÓN DISCONTINUA

dedico la presente tesis:

A DIOS

Por dejarme terminar mi carrera y por darme la fuerza y la fe para superarme cada día.

A MIS PADRES:

Ya que gracias a su apoyo y a sus grandes esfuerzos hoy culmine mi estudio profesional satisfactoriamente además de que siempre me enseñaron que con empeño y lucha constante se pueden lograr los objetivos deseados. Gracias también por enseñarme el camino correcto de la vida y por todo el cariño que me han brindado.

A MIS ABUELOS:

Aunque algunos de ellos ya no estén presentes, se que estarían orgullosos de este esfuerzo ya que desde pequeña siempre me alentaron a seguir adelante y a superarme día con día.

A MIS HERMANOS GABY, BRENDA, ARTURO Y JUAN:

Quienes gracias a su apoyo, ayuda y buenos consejos pude seguir adelante y así lograr obtener mis metas.

A MIS CUÑADOS ALB, NANCY Y MINE:

Por que también de ustedes obtuve cosas buenas que hasta ahora todavía sigo poniendo en practica para seguir adelante con mi vida.

A LA LIC. CLAUDIA:

Quien no solo es una gran maestra en mi enseñanza cotidiana, sino también una gran amiga y una buen guía en mi vida.

A RACEL Y:

Mi gran amiga que con tus consejos y tu ayuda aprendí de ti muchas cosas con las que pude romper demasiadas barreras.

A EL LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA.

De quien recibí mucha ayuda para terminar este trabajo.

C

INDICE

INTRODUCCIÓN

UNIDAD I TIPOS DE CONTRATACIÓN

1.1 GENERALIDADES.....	1
a) DEFINICIONES DOCTRINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	2
b) CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	4
c) LA FUNCION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	5
d) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
e) CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
1.2 CONTRATO ESCRITO.....	8
1.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL.....	9
a) DEFINICIÓN.....	9
b) ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	10
c) CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	14
d) CLASES Y DURACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.....	15
1.2.2 CONTRATO COLECTIVO.....	19
a) DEFINICIÓN.....	19
b) ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO.....	21
c) CONTENIDO.....	22
d) AUTONOMIA Y VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	23
e) DURACION Y FORMA.....	23
1.2.3 CONTRATO-LEY.....	24
a) DEFINICIÓN.....	24
b) CONTENIDO.....	24
1.3 CONTRATO VERBAL.....	26
1.4 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS.....	28

D

UNIDAD II LA PRORROGA Y SUS MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

2.1 LA JORNADA DE TRABAJO DE ACUERDO AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.....	30
2.2 CASOS EN LOS QUE SE PODRA PRORROGAR LA JORNADA DE TRABAJO.....	31
2.3 LA JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE TRABAJO, LA CONSTITUCION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	33
2.4 CRITERIOS ACERCA DE LA PRORROGA DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	34

UNIDAD III JORNADA DE TRABAJO.

3.1 LA HISTORICA CONTROVERSA DOCTRINAL POR EL PRINCIPIO DE LA JORNADA MÁXIMA.....	37
3.2 CONCEPTO DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	38
3.3 CARACTERISTICAS DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	42
3.4 EL PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.....	43
3.5 DURACION Y DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.....	44
3.6 TIEMPO EFECTIVO.....	48
3.7 TIPOS DE JORNADA.....	49
3.8 LOS LIMITES DE LA JORNADA LABORAL.....	59
3.9 EXEPCIONES.....	65
3.10 HORAS SUPLEMENTARIAS.....	66

UNIDAD IV. ANÁLISIS Y ESTUDIO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

4.1 MARCO CONSTITUCIONAL.....	68
4.2 ANTECEDENTES LEGALES.....	72
4.3 CONCEPTO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.....	74
4.4 CLASE DE HORAS EXTRAORDINARIAS.....	77
4.5 LIMITACIONES A LA REALIZACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS.....	79

E

4.6 COMPENSACION O RETRIBUCION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....	80
4.7 COTIZACION DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.....	82
4.8 RECLAMACION DE HORAS EXTRAORDINARIAS.....	83
4.9 DE LOS DIAS DE DESCANSO ORDINARIO.....	85
4.10 CARACTERISTICAS DEL DESCANSO.....	86
4.11 NECESIDAD DE PROLONGAR LA JORNADA DE TRABAJO.....	88
4.12 LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.....	90
4.13 JORNADA ORDINARIA ESPECIAL.....	91
4.14 EL INCREMENTO DE LOS DIAS DE DESCANSO POR CONVENIO.....	95

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA.

INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo es un elemento muy importante en los derechos de los trabajadores pues aquí se regulan conceptos con los cuales ponen en protección tanto la forma de realizar un trabajo como la misma seguridad para el trabajador, beneficiándolo en todos los aspectos y así eliminar todo abuso que pudiera darse en su contra.

Ahora bien de acuerdo a la ley pudiera decirse que hasta cierto punto también proporciona protección a el patronos señalando las facultades así como todos aquellos aspectos a los que tiene derecho.

Sin embargo existen preceptos que todavía no son muy claros de entender es decir su interpretación es muy vaga lo que provoca cierta confusión al tratar de aplicarlos en los procedimientos laborales pues hay cuestiones en los que la ley permite fijar ciertos convenios entre el patrón y el trabajador pero a la misma vez los limita favoreciendo más los derechos del trabajador que del patrón.

En muchos de los casos a pesar de proporcionar cierta protección a el patrón como ya se dijo anteriormente también da hincapié a provocarle un perjuicio pues esta otorga mucho más protección a los trabajadores lo que resulta que casi no se le tome en cuenta al patrón.

La ley es un documento que regula los derechos de los trabajadores como de los patronos para evitar que se den ciertas injusticias cuando se trate de la realización de un trabajo, esto es, que exista igualdad y seguridad para quicns laboran dentro de la fuente de trabajo.

Pero hay cuestiones en las que el trabajador se aprovecha de los beneficios que le otorga la ley y provoca un perjuicio al patrón cuando le requiere de prestaciones a las que no tiene derecho a exigir, es por ello, el motivo de la presente tesis para evitar este tipo de injusticias que repercuten en la economía del patrón y en la misma empresa, además para dar una buena redacción a algunos preceptos dando como resultado una mejor interpretación de los mismos para que al momento de aplicarlos a algún caso en concreto no exista desigualdad en las partes.

CAPITULO I

TIPOS DE CONTRATACION.

1.1 GENERALIDADES

El origen del contrato lo encontramos en el derecho civil, definiéndolo como "el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones"; Debiendo contar con dos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez.

De lo anterior se puede señalar que un contrato solo podrá celebrarse y asimismo tener validez cuando exista un acuerdo de voluntades, es decir, que se del consentimiento de las partes que intervienen en dicho contrato de manera verbal o escrita, y el cual deberá contar con un objeto consistente en una obligación recíproca ya que es importante precisar que la naturaleza de un contrato es la forma en que se va a ejecutar el objeto.

En el derecho laboral el contrato nace cuando el acuerdo de voluntades se da entre el patrón y el trabajador dando origen a una relación laboral en el que existe tanto derechos como obligaciones de ambas partes las cuales estarán previstas en la Ley Federal del Trabajo.

El trabajo productivo, formalmente aislado, dividido socialmente, origina la riqueza de otros y es canalizado jurídicamente mediante el contrato.

Las nuevas formas de organizar la producción y el fuerte impacto de las innovaciones tecnológicas, han fracturado los paradigmas y la regulación del cometido tutelar en el ámbito jurídico laboral para insertar una amplia gama de modalidades en los contratos a partir de los años 80, por la afanosa búsqueda de trabajos temporales, tiempos parciales,

flexibilidad, movilidad funcional y toda clase de mecanismos animados por las tendencias neolibelares en el escenario mundial de la economía. Esta inoportuna inversión, para infortunio del trabajo, mengua la estabilidad y derechos adquiridos, la imposibilidad practica de la promoción profesional y "recurre al egoísmo como factor animador que reemplace a la solidaridad"¹, acreccentan los espacios al "poder unilateral del empresario"², para robustecer las potencialidades individuales en la regulación de las condiciones de trabajo, claros síntomas de la recuperación positiva de la libertad individual.

A) DEFINICIONES DOCTRINARIAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Existen muchas definiciones doctrinarias del contrato de trabajo en tanto que es usual que cada autor pretende crear la propia. Las diferencias de dichos conceptos en algunos casos son muy sutiles pues ninguna de ellas puede prescindir de los elementos fundamentales del contrato ni tampoco es aceptable que una definición, que contiene la esencia de un concepto, pueda tener tantas variaciones. En principio la definición debe ser única lo que permite concluir que entre las muchas existentes hay varias que merecen aceptación.

Con fines ilustrativos se señalan algunas de las muchas definiciones de contrato de trabajo:

¹ Pla Rodríguez, americano, "otro inversión de tendencias en la seguridad social: de la solidaridad al egoísmo", civitas, revista española de derecho del trabajo, num. 56, noviembre-diciembre, 1992, p. 826.

² Baylos, Antoni, Derecho del Trabajo: modelo para armar, Madrid, trota, 1991, p. 72.

Caballeras dice al respecto: " El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto de prestación continua de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra"³.

Ayuda a comprender el alcance de la definición la explicación dada por el propio profesor Caballeras que señala:

"Se reúne en esta definición, la tesis del contrato de trabajo con la relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual, y se exige: a) que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que tengan carácter económico, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta; d) que la distribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o la de disfrutarla; e) que dicha actividad revista carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección (que corresponde con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple la función laboral) entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza".

Pozzo, plantea una definición mas estilizada al señalar que "...es el contrato por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra mediante el pago de una remuneración".

³ Cabanellas, Guillermo, Diccionario de derecho civil, t II, 9a ed., Buenos Aires, Heliaste, pp. 442 y 443.

Una definición similar es la de Menéndez Pidal, mencionado también por caballeras en los términos siguientes: “ En ponderable síntesis, Menéndez Pidal define el contrato de trabajo como “ el acuerdo para prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración”.

Sin embargo tomando en cuenta los anteriores conceptos podemos definir al contrato de trabajo como “un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.”

B) CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Pueden firmarlo:

- Los mayores de edad (18 años).
- Los menores de 18 años legalmente emancipados.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o de quien los tenga a su cargo. Si viven de forma independiente, con el consentimiento expreso o tácito de sus padres tutores.
- Los extranjeros de acuerdo con la legislación que les sea aplicable.

En el contrato se establecerán las condiciones de trabajo así como las prestaciones a las que tiene derecho todo trabajador.

La duración será conforme a los establecido en la ley.

El contrato deberá ser firmado de conformidad por ambas partes ya que si alguno de ellos no esta de acuerdo en su contenido este no puede tener validez al momento de llevarse a cabo pues no existe el reconocimiento debido y por lo tanto provoca que dicho contrato sea nulo.

C) LA FUNCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La función esencial del contrato de trabajo es **constituir** una relación jurídica entre quienes lo conciertan. Otra función esencial pero no indispensable es la de **regular** la relación establecida.

Función constitutiva: Cuando una persona presta servicios subordinados y por cuenta ajena, se presume que esa relación laboral ha tenido su origen en un contrato de trabajo y queda dentro del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Función reguladora: El contrato de trabajo tiene una función reguladora respecto de la relación de trabajo sólo a título complementario y fundamentalmente para establecer condiciones de trabajo que mejoren las establecidas por disposición estatal o negociación colectiva. La fijación de condiciones inferiores a las legales o convencionales constituye para el empresario una infracción administrativa grave.

D) ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- **Objeto lícito el contrato de trabajo.** Los servicios objeto del contrato no deben ser contrarios a las leyes o a las buenas costumbres.
- **Objeto determinado.** El trabajador debe saber en qué consiste su prestación. El hecho de asignarle una categoría profesional ya determina el tipo de prestación que debe efectuarse.
- **Persona jurídica.** Conjunto de personas físicas a quienes la ley concede personalidad jurídica propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Es el caso de las sociedades.
- **Personalidad jurídica.** Capacidad que tienen determinadas entidades para tener patrimonio propio y estar sujeto a obligaciones y derechos distintos a los de sus componentes.

E) CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se señalan como características del contrato de trabajo que es consensual, bilateral, de tracto sucesivo, oneroso, personal y sinalagmático o de prestaciones recíprocas.

Consensual: Su validez no está condicionada al cumplimiento de determinadas formalidades como es el caso del contrato solemne y su perfeccionamiento se genera por efecto de la simple voluntad de las partes. Solo requiere celebrarse por escrito en condiciones excepcionales señaladas expresamente por la Ley y aun en estos casos, de no cumplirse

con tal requisito no se pierden los efectos derivados de la prestación laboral.

De tracto sucesivo: Reúne esta característica por cuanto se renueva continuamente (por lo general en forma diaria), por la concurrencia del trabajador al centro de trabajo y su admisión en el mismo.

Frente al contrato de tracto sucesivo, o sea de repetición, tenemos el agotamiento instantáneo o inmediato, en el cual la prestación se agota en un solo momento.

Oneroso: Se dice que el contrato de trabajo es oneroso porque se origina a cambio de una transferencia patrimonial representada por la retribución. Al contrato oneroso se opone el gratuito en el cual no se produce la transferencia mencionada. La onerosidad se demuestra, por cuanto una parte recibe de la otra prestaciones patrimoniales representada por el pago de la retribución.

Personal: La prestación la debe realizar aquel que fue contratado para hacerla. Se dice por esto que es intuitu personae. De allí que no se admite la sustitución o reemplazo del trabajador sin el consentimiento del principal. Hay otros contratos en que la prestación puede ser cumplida por terceros en sustitución del deudor de la obligación pero esto no sucede en el caso del contrato de trabajo.

Sinalagmático: El contrato de trabajo es sinalagmático o de prestaciones recíprocas porque lo que constituye obligación para uno de los contratantes implica para el otro la correlativa facultad y viceversa.

En el contrato sinalagmático ambos contratantes son acreedores y deudores entre sí de determinadas obligaciones de tal forma que si uno de

los sujetos contratantes no cumple con la obligación que le corresponde, no puede exigir del otro la prestación debida. Esta es la razón por la cual no se pagan remuneraciones por los días no trabajados como consecuencia de una huelga.

1.2 CONTRATO ESCRITO

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

La forma de contratación escrita deberá de requerirse cuando:

- lo exige una disposición legal.
- contratos de prácticos y aprendizaje.
- trabajo a domicilio.
- contrato de obras o servicio, o servicio determinado.
- trabajadores contratados al servicio de empresas en el extranjero.
- contratos de duración determinada con más de cuatro semanas.
- contratos de relevo.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito.

Si se formaliza por escrito no es necesario modelo oficial, salvo casos en que las disposiciones legales así lo establezcan.

1.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La relación obrero-patronal es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla. Entre el trabajador y su patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste su servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución. En el derecho de trabajo se designa con el nombre de contrato de trabajo al convenio celebrado entre el patrón y su trabajador, para la prestación de los servicios de este y cuya autoridad quedará sometido para el desarrollo de la labor que va a emprender.

Se puede considerar al contrato individual como un contrato sinalagmático y bilateral, pues establece derechos y obligaciones mutuas en el que intervienen dos partes; el patrón y el trabajador.

A) DEFINICIÓN

Contrato Individual de Trabajo es aquel en virtud del cual, una persona física que se denomina trabajador, se obliga a prestar a otra persona, que puede ser física o moral, que se denomina patrón, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. A lo cual se puede entender que en todo contrato debe existir un consentimiento ya sea expreso o tácito; cuya subordinación jurídica es considerada como una

característica distintiva que permiten diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos que le son semejantes; asimismo se puede señalar el salario que para algunos es solo una consecuencia y no un elemento esencial del contrato, y lógicamente, la capacidad jurídica para su otorgamiento, pues constituye un elemento o requisito necesario para su validez legal.

La **Ley Federal de Trabajo** en su artículo 20 párrafo segundo define al contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, como aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Con el propósito de señalar que toda condición de trabajo debe hacerse constar por escrito, mediante un contrato individual, cuando no exista contrato colectivo aplicable.

B) LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- a) Las partes
- b) El objeto
- c) Subordinación
- d) Salario
- e) Condiciones generales de trabajo

Las partes que intervienen en la celebración del contrato individual de trabajo son: el trabajador y el patrón.

1.- **El trabajador** como una de las partes del contrato individual de trabajo, es la figura central ya que el derecho laboral tiene como finalidad el equilibrio de los factores de la producción y la protección del menos favorecido, el cual es el trabajador; por lo tanto una ley laboral debe

contener principios generales humanistas que garanticen el respeto a la dignidad del ser humano y propicie condiciones adecuadas para su desarrollo, con la característica de ser dinámica en permanente desarrollo, para estar en aptitud de incorporar los conceptos innovadores del desarrollo a las relaciones laborales, sólo así se puede aspirar a un mayor y mejor desarrollo compartido entre trabajador y patrón.

El artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define al trabajador como; "la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Agrega que se entiende como trabajo a; "toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio".

2.- **Patrón** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes de los patrones.

3.- **El objeto**

El objeto dentro del contrato individual de trabajo es precisamente el trabajo, el cual se encuentra regulado por la legislación laboral y constituye la razón de ser de la Ley Federal del Trabajo.

4.- **Subordinación.**

Otro de los elementos del contrato y de la relación de trabajo es la subordinación, esta característica es la más importante como el elemento distintivo que permite diferenciarlo de otras relaciones o contratos jurídicos, la Tesis de la Suprema Corte definen a la subordinación como

un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio.

La subordinación como elemento integrante del contrato individual de trabajo, no se necesita pactar textualmente en el contrato, basta que de las obligaciones contraídas por el trabajador se desprenda que existe el deber de obediencia a las órdenes del patrón por parte del trabajador, en el ejercicio de su trabajo.

5.- Salario

Su importancia radica en que de éste depende el cálculo para el pago de las prestaciones e indemnizaciones, por lo que se sugiere que dentro del contrato de trabajo se defina la base para el cálculo de las prestaciones extralegales, ya que en caso de no definirlo se tomara el salario pactado.

Ley Federal del Trabajo define al salario como, "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo"; entendiéndose por el pago, retribución o honorario pagado al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra prestación que se le pague al trabajador.

La ley laboral en su artículo 38 señala que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera; refiriéndose la unidad de tiempo al salario pactado por determinada jornada de trabajo, unidad de obra consiste en las tareas cumplidas por el trabajador, comisión en el resultado o avance ejecutado y a precio alzado se refiere a precio fijado por el total de un trabajo determinado.

6.- Condiciones generales de trabajo.

Las condiciones generales de trabajo no las define la Ley laboral vigente, la que en su artículo 25 se limita sólo a señalarlas, entre las que menciona, en primer término: el nombre, sexo, estado civil y domicilio del patrón y del trabajador, las que en realidad son generales de las partes pero no son condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo, las que devienen de las normas legales laborales, y del acuerdo de las partes de la relación laboral, son el conjunto de bases, modalidades y particularidades bajo las cuales se presta el trabajo personal subordinado, las que constituyen sus derechos y obligaciones, son por ejemplo, las referentes al salario y demás prestaciones en efectivo y en especie, al turno o jornada de trabajo, al periodo de vacaciones, aguinaldo, tiempo extraordinario de servicio, término del contrato y otras. Las condiciones de trabajo deberán hacerse constar en los contratos individuales o colectivos de trabajo y en los contratos Ley.

Podemos definir las como las estipulaciones que en relación con el trabajo pactado, establecen derechos y obligaciones recíprocas entre el patrón y el trabajador. El artículo 56 del propio ordenamiento legal también las menciona sin definir las y prescribe que no podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y que deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, prohibiendo que se establezcan diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, lo que no obsta para que la propia ley mencione normas distintas, según los trabajos especiales que se desempeñen.

Este es el principio de igualdad en el trabajo que nuestra legislación laboral establece. El reconocimiento de este principio muchas veces tiene que lograrse a través de la presión en la contratación colectiva.

El principio de igualdad en las condiciones de trabajo tiene sus excepciones, las que se encuentran señaladas en las prestaciones de determinados trabajos especiales, los que pueden tener salarios distintos, no obstante de desempeñar trabajo igual en atención a la importancia o categoría del evento, del local o del trabajo.

En cuanto al trabajador extranjero las empresas o patrones no pueden dar trabajo a más de un 10 por ciento de trabajadores extranjeros y previo el cumplimiento en estos casos de los requisitos establecidos en la ley, entre los que destaca la característica especial o técnica del trabajo que se va a desarrollar y el permiso que deberá otorgar en cada caso, la Dirección General de Asuntos Migratorios de la Secretaría de Gobernación.

En los casos de contratarse menores de dieciséis años, se requiere cumplir con el requisito del permiso que deberán otorgar sus padres, tutores o la Junta de Conciliación y Arbitraje.

C) CONTENIDO DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 25 indica que todo escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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

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

Este tipo de condiciones no solamente obligan a lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que se den conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. Sin embargo en la práctica no es frecuente el ejercicio de los derechos y acciones que deriven de este tipo de disposiciones legales, tal vez por ser un tanto vagas e imprecisas o difícil de probar.

D) CLASES Y DURACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo puede ser:

- por obra o tiempo determinado o fijo
- por tiempo indeterminado o indefinido.

CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO

El contrato de trabajo por tiempo determinado tiene su explicación por la naturaleza misma de los trabajos que van a realizarse, no debiendo olvidar que en este caso, aún vencido el término del contrato a tiempo fijo, si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, deberá prorrogarse el contrato.

La **tipología** de los contratos por tiempo determinado pueden ser:

1.- El período de prueba. es aquél en el que las partes pueden rescindir el contrato, sin alegar causa justa alguna. El tiempo máximo se establece en los Convenios Colectivos; en su defecto, será de seis meses para los técnicos titulados, y de dos para el resto de trabajadores.

2.- Contrato a tiempo parcial. Aquél en el que el trabajador presta sus servicios durante un tiempo determinado de horas al día, a la semana, al mes, o al año, inferior al considerado habitual en la actividad.

3.- Contrato de interinidad. Tiene como objeto la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo; también puede hacerse para cubrir temporalmente lugares de trabajo mientras dure el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

4.- Contrato por lanzamiento de nueva actividad. Es el efectuado por empresas de nuevo establecimiento, o por aquéllas ya existentes que amplíen sus actividades a causa del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio, o por la apertura de un nuevo centro de Trabajo.

5.-Contrato de aprendizaje. Su objeto es la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo cualificado por parte de los trabajadores. Durará entre 6 meses y 3 años, siempre y cuando el convenio colectivo del sector no fije otra duración. Una vez terminado el contrato, el trabajador no puede ser contratado por esta modalidad, ni por la misma empresa ni por otra.

6.-Contrato eventual por circunstancias de la producción. Su función es atender las exigencias circunstanciales del mercado (acumulación de tareas o exceso de pedidos), aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Su duración será de un máximo de 6 meses dentro de un período de doce meses.

7.-Contrato de relevo. Es aquél que se realiza con un trabajador inscrito en el INEM para sustituir parcialmente a un trabajador de la empresa que accede a la jubilación de forma parcial, pues la recibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

8.-Contrato en prácticas. Su objetivo es facilitar la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados por los trabajadores con titulación universitaria, de formación profesional de grado medio o superior, o equivalentes oficialmente reconocidos, siempre y cuando no hayan pasado más de cuatro años desde su obtención. La duración está entre 6 meses y dos años. En estos límites el Convenio Colectivo puede regular la duración según las características del sector.

9.-Contrato de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Se trata del contrato de trabajadores desempleados inscritos en el INEM que sustituyen a otros que anticipan su edad ordinaria de jubilación a los 64 años. Su duración será de un año como mínimo.

10.- Contrato de puesta a disposición. El que vincula a una Empresa de Trabajo Temporal y a la empresa usuaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar sus servicios a la empresa usuaria.

Sólo puede realizarse en los siguientes supuestos:

- Realización de obra, o servicio determinado de duración incierta aunque limitado en el tiempo.
- Atender circunstancias del mercado (acumulación de tareas o exceso de pedidos). Máximo de 6 meses.
- Sustitución de trabajadores de la empresa con derecho a reserva de su puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto permanente mientras dura la selección o la promoción. Máximo de tres meses.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

Cuando no se fija plazo o término a un contrato individual de trabajo, se considerará que es por tiempo indefinido, con fundamento en el principio de la estabilidad en el trabajo que nuestra constitución reconoce, razón por la cual siempre debe determinarse con claridad el término o duración del contrato individual de trabajo.

Contrato individual de trabajo por **tiempo indeterminado o indefinido**; es aquel que no consigna condición, término o evento alguno que determine su duración estableciendo o dando a entender que el trabajador prestará sus servicios de manera permanente a fin de satisfacer

una necesidad fija, normal o constante de la empresa y que en atención precisamente a esta naturaleza de la prestación de servicios el trabajador tiene la posibilidad, salvo los casos expresamente señalados en la ley, de permanecer o mantenerse indefinidamente en su trabajo lo que viene a ratificar el principio de la estabilidad en el empleo en tanto cumpla con sus obligaciones laborales. El que se debe consignar en el propio contrato individual de trabajo que es por tiempo indeterminado o indefinido.

Es el contrato tradicional y ordinario del Derecho del Trabajo, que tiene un comienzo determinado, pero no tiene plazo preestablecido de vigencia, ni fecha prevista de extinción. Así, se parte de la ficción de que la vigencia del contrato, nace con la contratación y en teoría se extingue cuando la persona se encuentra en condiciones de jubilarse.

1.2.2 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A) DEFINICION

El Contrato Colectivo de Trabajo nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y a veces necesaria de defensa de los intereses obreros y al que se le denomina generalmente convención colectiva, eso representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero-patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebre.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la principal fuente del derecho formal y material del trabajo en la empresa donde se rige.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es producto siempre de lo que se denomina "la negociación colectiva" y esta requiere una serie muy importante y laboriosa de antecedentes, condiciones y preparación especialmente de los negociadores, para lograr su acertada y correcta elaboración.

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Tomando en cuenta que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes.

De acuerdo al artículo 386 de la ley federal del trabajo se estipula que el contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimiento. El objeto fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio de los trabajadores.

De esta definición desprende conclusiones contradictorias de los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que sostengan, pues para unos el contrato colectivo de trabajo es normativo al establecer condiciones de trabajo y disposiciones de carácter obligatorio y de exacta observancia, con características especiales y de la cual se tiene que cumplimentar una serie de formalidades cuya falta de cumplimiento puede acarrear su nulidad; y para otros no es así, sino que lo consideran como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo, la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

Sin embargo el Contrato Colectivo de Trabajo se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, fijando las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y en la que los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases.

Solo los sindicatos pueden ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo y sus disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no pertenezcan al sindicato que lo celebró.

B) LOS ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1.- El contrato colectivo es un convenio.
- 2.- Que solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores.
- 3.- que puede ser celebrado por uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones.
- 4.- establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

El artículo 387 de la ley de la materia previene que “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrara con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.”

“si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Solo los sindicatos pueden ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo y sus disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no pertenezcan al sindicato que lo celebró.

C) CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- I.-** los nombre y domicilios de los contratantes;
- II.-** las empresas y establecimientos y secciones que abarca;
- III.-** Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.-** las jornadas de trabajo;
- V.-** los días de descanso y vacaciones;
- VI.-** el monto de los salario;
- VII.-** las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII.-** disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX.-** las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- X.-** si se reconoce y aplica las cláusulas de exclusión y la forma, extensión y modalidades de la misma;
- XI.-** el procedimiento y clasificación de sanciones;
- XII.-** las demás estipulaciones que convengan las partes.

D) AUTONOMIA Y VIGENCIA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Los contratos colectivos una vez celebrados legalmente, adquieren autonomía propia, independientemente de las partes que intervinieron en su celebración, por lo que una vez firmado el contrato, si un patrón se separa de su sindicato o el sindicato de trabajadores pierde la titularidad y administración del contrato colectivo, este quedara subsistente y valido, hasta que produzcan las causa contractuales o legales para su terminación o extinción. Aun en el caso en que se disuelva el sindicato titular del contrato o se llegue a la terminación legal de este, las condiciones de trabajo reconocidas y regulados en el contrato colectivo, continuaran vigentes en la empresa o establecimiento.

E) DURACION Y FORMA.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras son las más usuales, pues la última solo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El contrato colectivo de trabajo deberá de celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositara el otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje o en la junta federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje.

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

1.2.3 CONTRATO LEY.

A) DEFINICION

Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Su objeto es regular las condiciones de trabajo de una rama de una industria determinada y específica.

C) CONTENIDO DEL CONTRATO-LEY.

El contrato ley deberá de contener las siguientes especificaciones:

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo referidas a la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley de trabajo;

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Jerárquicamente el contrato-ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del derecho laboral.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Jerárquicamente el contrato-ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del derecho laboral.

El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo.

Lo primero, porque en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajador. Citamos los dispositivos legales: a) en lo concerniente al contrato colectivo ordinario, traemos nuevamente a colación el artículo 387 de la ley, que impone al

Patrón la obligación de celebrarlo cuando se lo pida el sindicato, pero no existe disposición legal que obligue a este a suscribirlo a petición del patrono. b) respecto del contrato ley mencionaremos, en primer termino el artículo 406, que expresa que pueden solicitar la convocatoria a una convención que discuta el clausulado del futuro contrato-ley, los sindicatos de trabajadores que representen. Pero tampoco existe dispositivo alguno que faculte a los patronos para solicitar la reunión. Existe un problema cuando se dice que la solicitud para elevar un contrato colectivo mayoritario a la categoría de contrato-ley, lo que significa que puede presentarse por los trabajadores a los patronos; pero esa disposición no se refiere a la celebración misma del contrato colectivo, sino, exclusivamente a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él. La razón de la diferencia entre los dos preceptos que comentamos consiste en que la primera hipótesis se cita discutir las condiciones de trabajo para el futuro, en tanto la segunda, presupone la existencia de un contrato único o de contratos idénticos, firmados y aplicados a las dos terceras partes de una rama industrial, de tal suerte que la solicitud se refiere a su extensión a todas las empresas presentes y futuras, cuestión que interesa grandemente a los empresarios, pues evitará una concurrencia desleal mediante la utilización de una mano de obra más barata.

1.3 CONTRATO VERBAL

En materia laboral es frecuente en la práctica la existencia del contrato verbal de trabajo, el que no esta prohibido ni reconocido por la legislación laboral, admitiéndose su posible existencia, por no prohibirlo.

El contrato de trabajo podrá hacerse verbal cuando se refiere:

- a) Al trabajo de campo.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y,
- d) A la prestación de un trabajo para producir una obra determinada, siempre que el valor de esta no pase de 100 pesos

Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

- 1o) La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
- 2o) La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarca, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
- 3o) La duración del contrato.

Aun que el contrato sea en forma verbal tanto al trabajador como el patrón deberán de respetar las condiciones de trabajo y esto no le quita al trabajador el derecho de exigir al patrón el pago de un salario así como a las prestaciones económicas a que tiene derecho esté. E incluso aunque el contrato se haya realizado en forma verbal mientras se demuestre la existencia de la relación laboral, el patrón estará obligado a retribuirle todas aquellas prestaciones que no le fueron dadas al trabajador.

1.4 EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS.

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinados se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1.ª La reincorporación del trabajador sustituido.

2.ª El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3.ª La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4.ª El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones públicas.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen

concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

CAPITULO II

LA PRORROGA Y SUS MODALIDADES DE LA JORNADA DE TRABAJO.

2.1 LA JORNADA DE TRABAJO DE ACUERDO AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Antes de que la jornada de trabajo fuera regulada por la constitución existían jornadas elevadas las que provocaban al trabajador un rápido agotamiento, lo cual tenía como consecuencia la disminución del ritmo de la producción; causando al propio trabajador daños en relación a sus condiciones de salud.

Sin embargo nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que " la duración de la jornada máxima será de 8 horas".

Considerando que era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitarán jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditar que las jornadas excesivas conducen primero al cansancio y después a la exaltación.

Incluso la propia Ley Federal de Trabajo reafirma dicha postura tomando en cuenta lo dispuesto en las fracción II y III del artículo 5, que dispone que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la indole del trabajo, a juicio de la junta de Conciliación y arbitraje.

Por otra parte, existe el interés propio de cierta clase de actividades, que requieren, ya sea labores limitadas a unas cuantas horas del día o de la noche, o bien incesantemente durante las 24 horas del día. Por lo que el

constituyente comenzó a distinguir el trabajo diurno del nocturno estableciendo de acuerdo a la fracción II del artículo 123 constitucional " la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas"

Asimismo la Ley federal de Trabajo expresa en sus artículos 61 y 60 que la duración máxima de la jornada diurna es de 8 horas la cual comprende entre las seis y las veinte horas, 7 para la nocturna la que comprende entre las veinte y las seis horas y 7 horas y media para la mixta esta última comprende periodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna.

Lo que significa que tanto la constitución como la Ley Federal del Trabajo regulan la jornada de trabajo decretando que las horas que deben de laborarse sólo serán las permitidas por las mismas.

2.2 CASOS EN LOS QUE SE PODRA PRORROGAR LA JORNADA DE TRABAJO.

Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores:

a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o finca;

- b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo;
- c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan;
- d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;
- e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y
- f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.

En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo.

En el caso del literal el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.

La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento:

- a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y
- b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.

2.3 LA JORNADA ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA DE TRABAJO, LA CONSTITUCION Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Hay una significativa diferencia entre lo que establece nuestra Carta Magna y la ley Federal de Trabajo, sobre la extensión o prórroga de la jornada ordinaria de trabajo, pues la constitución dice: "En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas". Según lo dispuesto constitucionalmente se podría trabajar hasta 15 horas semanales extraordinarias, trabajando por ejemplo esas tres horas autorizadas, tres días seguidos, descansando el siguiente y volviendo a trabajar los dos días más en la semana.

Pero la Ley Federal de Trabajo al reglamentar el precepto constitucional aludido que es el artículo 123 en su inciso XI, apartado A, las reduce a nueve horas como máximo a la semana al disponer su artículo 66 que "podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana." Suprime como vemos lo de " tres veces consecutivas" que establece nuestra Constitución.

Con esto se cuida y protege el descanso de los trabajadores a fin de preservar su salud y reparar sus fuerzas.

Este es uno de los diversos casos en el Derecho del Trabajo, en que prevalece la Ley sobre la Constitución.

La filosofía del Derecho del Trabajo es que las prestaciones y derechos que establece a favor de los trabajadores sólo son mínimos que siempre pueden ser superados por leyes, reglamentos y disposiciones contractuales e incluso por las costumbres. En tal virtud deberá prevalecer sobre lo dispuesto en la Carta Magna, lo dispuesto en los contratos individuales, colectivos o en los contratos-ley, siempre que establezcan, condiciones, normas y derechos laborales más benéficos para el trabajador que las señaladas en la Constitución.

2.4 CRIETRIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA SOBRE LA PRORROGA.

Los sujetos de la relación laboral, patrón y trabajador, son quienes fijan o acuerdan las jornadas de trabajo, pero sin que excedan de los máximos legales, y al no precisar la ley a cual de las jornadas de trabajo se refiere, debemos entender que a todas, operando en estos acuerdos el principio de la autonomía de la voluntad, sujeta a dos condiciones: que el tiempo extra o jornada extraordinaria no excede de los máximos que autoriza la ley y que se fije la jornada tomando en consideración la naturaleza del trabajo y en las circunstancias en que este se va a prestar, a fin de que no sea notoriamente inhumana por excesiva, dicha jornada.

Aunque la Ley expresa que se fije de común acuerdo la duración de la jornada de trabajo, en la praxis laboral con frecuencia es el patrón el

que determina y después se lo comunica al trabajador, el que firma de conformidad el convenio respectivo, lo que puede hacerse constar en el contrato individual o colectivo de trabajo, en el reglamento interior de trabajo o en una carta o documento complementario posterior.

La duración de las jornadas de trabajo previamente establecidas puede prorrogarse o extenderse de común acuerdo, por las partes, no obstante lo ordenado en el inciso I del apartado A del artículo 123 de la Constitución que dispone: "la duración de la jornada máxima será de 8 horas". A ese tiempo trabajado fuera de la jornada ordinaria de trabajo como ya lo dijimos, se le denomina horas extras o extraordinarias de servicio, debiéndose siempre tener presente la limitación que señala la ley de que la prórroga de la jornada no exceda de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana.

Como ya dijimos aunque el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo dispone: que " la duración máxima de la jornada será de ocho horas la diurna, siete y media la mixta y siete horas la nocturna". Legalmente se puede acordar trabajar más de la jornada máxima diaria, para descansar por la tarde o el día completo del sábado, siempre que en la semana no se labore más de cuarenta y ocho horas. A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación a declarado que si un sindicato y el patrón convienen en que con el fin de permitir el reposo de los trabajadores el día sábado, se repartan las horas de trabajo correspondientes al sábado, en los restantes días laborales de la semana, quedando de esta suerte aumentada la jornada diaria en una hora; como esa hora que se agrega a la semana, no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes, sino que como son las que ordinariamente se trabajan en el día sábado, resulta evidente que si este último día es de descanso obligatorio de los señalados en la Ley Federal de Trabajo, los trabajadores no tienen por que asistir a

sus labores, y por consiguiente no trabajar la hora en que fue aumentada la jornada ordinaria durante la semana previa a la citada fecha, ya que dicha hora no corresponde a cada uno de los días trabajados, sino concretamente a la jornada del sábado, de donde resulta igualmente incuestionable, que la hora trabajada durante esa semana, constituye tiempo extraordinario.

Solamente podrá prorrogarse la jornada en relación a los dobletes como lo establece la Cuarta Sala de la Corte, pues solo en los casos en que los trabajadores prolonguen la jornada normal por inasistencia de los relevos, esto es, que "dobleteen" el exceso de nueve horas semanales a que se refiere el artículo 68 de la ley Laboral, debe pagarse con un doscientos por ciento más de sus salario, es decir con salario triple (Amparo directo 5218/71. Semanario Judicial de la Federación, séptima Época, Vol. 49, quinta parte, Pág. 24 Cuarta Sala.).

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO.

3.1 LA HISTORICA CONTROVERSIA DOCTRINAL POR EL PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA

Muchas veces hemos recordado la trama hermética del contrato de arrendamiento de servicios que bordaron el liberalismo económico y los juristas hacedores del derecho civil, lo que permitió a los empresarios imponer, con el pretexto de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad, las jornadas largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y la puesta del sol. El principio de la libre contratación, explico Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas.

Bajo su refinada apariencia, la tesis aseguraba una cruel e impune explotación: La ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de 8, 10, 12 o 14 horas, por lo que, aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo.

Fueron muchas y muy fuertes las razones de indole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada; sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza.

En la historia de nuestro derecho del trabajo, la Declaración de Derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones I y II: la duración de la jornada máxima será de 8 horas el día y de 7 en la noche. Ahí brilla en plenitud la tesis de que el artículo 123 es únicamente

el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de jornada obligatoria de 8 horas, ni siquiera de jornada de 8 horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas. El artículo 59 de la ley nueva confirma esta interpretación, pues dice que “ el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda fijarse una menor: y el artículo 811, ratifica esa solución para las sentencias colectivas, al decir que “ la junta podrá aumentar o disminuir... la jornada o la semana de trabajo,...”

3.2 CONCEPTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Etimología de vocablo de jornada

La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jornca*, en francés *ournéc* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de paulo: *operac sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “duración diaria o semana del trabajo”.⁴

La asamblea constituyente de Querétaro 1916-1917, resolvió disminuir la duración de la jornada, para que los trabajadores no agotarán

⁴ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho del trabajo*. México. Porrúa, 1972, p. 269.

sus energías por el trabajo extenuante y evitar que esto pudiere redundar las generaciones futuras y en la progenie de los trabajadores. Muchas y muy poderosas

Razones de varia índole "biológica, familiar, social y cultural",⁵ animan este criterio, al que De la Cueva insistió denominar "jornada humanitaria", la cual no podría exceder de ocho horas. En el mismo sentido, la ley federal de 1970, en su artículo 5º, recogió el principio, en la fracción III, para estipular la prohibición de: "una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva".

En el convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y de las oficinas, expedido el 10 de junio de 1930 por la conferencia general de la OIT, en su décimo cuarta reunión, en el artículo 2 señala que por horas de trabajo debe entenderse: "el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador". Esta idea ha sido adoptada comúnmente por la mayoría de las legislaciones en los diversos países, tal es el caso de la legislación laboral mexicana, quien la defiende en el artículo 58 como el "tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Esta idea también puede entenderse, según alonso olea, como el " tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo; el tiempo de trabajo diario".⁶

La esencia del derecho del trabajo, desde su aparición hasta ahora, tiene un modelo definido, cuyo objeto de regulación es el "trabajo personal,

⁵ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho del trabajo, México, Porrúa, 1972, p. 269.

⁶ Alonso Olea, Manuel, Lecciones sobre contrato de trabajo, Madrid, Universidad de Madrid, 1968, p. 113.

voluntario, dependiente y por cuenta ajena”.⁷ la ejecución del trabajo convenido constituye “la obligación principal del trabajador”.⁸

De acuerdo con la obligación que contrae el empleado en virtud del contrato, tiene que poner su capacidad laboral a disposición de la otra parte, que puede emplearla en la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios.

La ley considera que integra la “jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador este a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”, lo cual incluye “los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador”.

Se computa como tiempo de labor el que transcurre mientras el trabajador no disfrute de él por haberse puesto a disposición del empleador. El trabajador “permanece a ordenes”, sea porque se ha interrumpido la labor o esta de guardia (activa o pasiva), por lo cual no puede “disponer de su actividad en beneficio propio”. No se incluye el tiempo en que el empleado permanece pro propia voluntad en el establecimiento o en el comedor del mismo mientras almuerza, cena o merienda. La ley incluye dentro de la jornada los momentos de descanso que median en el desarrollo de la tarea a fin de “reponer fuerzas”, para tomar un rápido refrigerio o de espera mientras “se condiciona” el instrumental de trabajo. La distribución de las horas de labor, comprendida dentro de la facultad de dirección, es atribución del

⁷ Montoya Melgar, Alfredo, “Sobre el derecho del trabajo y su ciencia”, Civitas, Revista Española del trabajo, núm. 58, marzo-abril, 1993, p. 173.

⁸ Rivero, Jean y Jean Savatier, Droit du travail, 12a ed., paris, Thémis, 1991, p. 503.

empleador, así como la "diagramación de los horarios", sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo pro equipos, para lo cual no se requiere "previa autorización administrativa"; basta "hacerlos conocer mediante anuncios (carteles) colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores".

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".

Otros definen a la Jornada de trabajo como el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros (diccionario real academia), se ha extendido, al grado de que suele hablarse de una jornada continua que excede de varios días (por ejemplo tres días completos de trabajo y otros dos días o tres de descanso), e inclusive se utiliza la expresión "jornada semanal".

Para el diccionario de la lengua española "jornada" es el tiempo de duración de trabajo diario de los obreros.

Baltazar Cavazos; la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputable a él.

Francisco de la Torre nos dice que el trabajador y el patrón que convengan en la duración de la jornada durante la cual el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día al segundo, lo cual constituiría el factor fundamental para efectos de asignar el salario adecuado.

La jornada de trabajo como se menciona anteriormente es todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en

tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

Es decir, que abarca tanto el tiempo en que presta servicios, realiza obras o ejecuta actos como aquel en que está a disposición del empleador aunque este no lo requiera. Lo determinante es que durante la jornada de trabajo laboral el trabajador no puede utilizar el tiempo en beneficio propio, sino que está a disposición del empleador.

3.3 CARACTERISTICAS DE LA JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de Trabajo semanal será de 42, 45 o 48 horas según lo requiera el tipo de actividad o servicio que vaya a realizarse. La Ley Federal del trabajo nos menciona en una de sus disposiciones que la jornada de trabajo será de 8 horas sin embargo la misma también menciona que tanto el trabajador como el patrón podrán establecer la jornada de trabajo siempre que no sea una jornada inhumana. Por lo que en la ley no se estipula en si la duración de la jornada de trabajo.

Al trabajador que labore toda su jornada semanal, sea de 42, 45 o 48 horas, deberá pagársele además del importe de su jornada diaria, el importe íntegro del salario correspondiente al séptimo día de su descanso semanal ordinario.

Hay quienes consideran que el trabajador está a disposición del patrón desde que sale de su casa directamente camino de la empresa y desde esta a su casa, pero el distinguido maestro Ramírez Fonseca, estima que dicho tiempo de recorrido no debe estimarse como jornada de trabajo, porque en ese tiempo no se dan las características de subordinación, ni esta efectivamente prestando el servicio en el lugar convenido, como dispone los artículos 58 y 134 de la Ley Federal del Trabajo, pero teniendo en consideración que a pesar de que ese tiempo no se estima como jornada de trabajo, si debe tomarse en cuenta para los efectos de posibles accidentes que pudiera sufrir el trabajador los cuales deberán de llamarse accidentes in-itinere.

3.4 EL PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.

La declaración de derechos sociales esta impregnada de sentido humano, y en explicación de él paso sobre el principio de la jornada máxima de 8 horas y creó lo que ya debe denominarse la jornada humanitaria. La idea reside en la fracción XXVII inciso "b", del artículo 123. La ley de 1931 consignó la idea en su artículo 22 que llevo a la comisión a devolver a la norma su pureza original:

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 indole del trabajo a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica resuelve que la jornada humanitaria no puede ser una mayor que la máxima de 8 horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

La idea de jornada solo puede expresarse de manera razonable, de acuerdo con el criterio sustentado por la ley mexicana. Hacerlo de otra manera supondría olvidar que la limitación de la jornada tiene por objeto permitir al trabajador el descanso y el entretenimiento y estos se verían perjudicados por un criterio de jornada "efectiva" que prolongaría injustamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo. Por otra parte, la aplicación rigurosa del principio obligaría a controlar el tiempo de trabajo en forma individual en términos que, además de resultar ineficaces serían hasta ridículos.

3.5 DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO

Es parte del compromiso de los trabajadores, ocupar sus energías por el tiempo estipulado, en beneficio del empleador. Pero también la medicina del trabajo repite, con insistencia, que el trabajo continuo puede ser perjudicial para la salud, puede causar un decaimiento y agotamiento de sus energías físicas e intelectuales y, con ello, un menor rendimiento y disminución de la producción, siendo el rendimiento inversamente proporcional a la duración de la jornada laborable, además del peligro que representa el cansancio natural que puede producir accidentes de trabajo. Por ello, y con razón, a firma al respecto Doménico Napolitano,⁹ que sin

⁹ Cfr. Corso di diritto del lavoro, 2ª ed., Nápoles, Liguori Editore, 1968, p. 218.

duda el problema relativo a la duración del trabajo interesa no solo desde el punto de vista social, por cuanto resguarda la tutela física y moral del trabajador, jurídica al imponer límites a la autonomía de los sujetos de la relación de trabajo, pero, también, desde el punto de vista económico, en cuanto a la duración del trabajo puede repercutir sobre los costos de producción, beneficios de la empresa y precios de los bienes producidos.

Al finalizar la primera guerra mundial los países se mantuvieron escépticos frente al problema que se comenta, y en general, a los problemas del trabajo, ocupándose, en forma limitada, de algunas labores especiales. Fue en 1919, en la conferencia internacional de Washington, donde se limitó la duración del trabajo a jornadas de ocho horas y cuarenta y ocho horas semanales. Esta convención fue ratificada por los principales países del continente americano y Europa.

En tal sentido, diversas legislaciones del trabajo aceptaron y adicionaron, en sus textos, la idea de limitar la jornada, así, las leyes mexicanas del trabajo de 1931, consignaron la idea en su artículo 32, fracción VII, y en los artículos 5º, fracción III, 59 y demás relativos, que establecen la prohibición de jornadas inhumanas, y la posibilidad, para el patrón y el trabajador, de fijar la duración y repartir las horas de trabajo.

La duración de trabajo estipulada en la Ley Federal de Trabajo es la de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, pero la misma ley nos señala que esta también podrá fijarse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador sin que pueda excederse de los máximos legales, por lo que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes con la necesidad de cumplir con las limitaciones señaladas con la ley, debiéndose, además tener en cuenta lo dispuesto en la fracción II del

artículo 5 de la ley laboral, que dispone que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada mayor que la permitida por la ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de Conciliación y Arbitraje.

La jornada de trabajo para su fijación en el contrato de trabajo habrá de estarse en primer lugar a la previsión que al respecto haga el Convenio colectivo aplicable, y sólo en su defecto se estará a la jornada máxima legal, sin perjuicio de las jornadas especiales que rigen para determinados sectores o actividades.

La jornada laboral comienza con el ingreso del trabajador al establecimiento y finaliza con su egreso. Sin embargo hay lapsos que no integran la jornada de trabajo: tiempo en que el trabajador puede disponer libremente de su actividad en beneficio propio, sin prestar tareas, o las pausas para refrigerio o comidas o el tiempo de viaje al trabajo.

La doctrina distingue tres criterios:

- a) Legal o reglamentario - work time: se computa como jornada el tiempo fijado en la ley
- b) Nominal - nominal time: exclusivamente al tiempo en el cual el trabajador está a disposición del trabajador (criterio adoptado por nuestra legislación)
- c) Efectivo - actual time: el tiempo prestado en forma concreta.

Extensión de la jornada. Fundamento

La duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 semanales. La protección legal alcanza, en principio, a todas las personas ocupadas por cuenta ajena, o sea, al personal del Estado Nacional, provincias, municipios, entidades autárquicas, instituciones civiles (aun cuando no persigan fines lucrativos), al de la industria y el comercio.

La fijación legal de jornada máxima de trabajo responde, básicamente, a razones de orden biológico, socioeconómico y de producción, y están encaminadas principalmente a la protección de la salud psicofísica del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.

Resulta excepciones a las jornadas máximas ordinarias de trabajo que señala la ley, las que realizan los trabajadores "domésticos" que viven en el mismo domicilio del patrón; las denominadas como "trabajo a domicilio" que son las que se realizan para un patrón pero sin su dirección y vigilancia y las conceptuadas como "industrias familiares" a las que sólo le son de aplicación las disposiciones relativas a seguridad e higiene en el trabajo.

3.6 TIEMPO EFECTIVO.

Aun cuando la figura del trabajo efectivo es y continua siendo una vieja añoranza patronal, consistente en la actividad o trabajo efectivamente realizado, sin incluir en el computo de la duración de la jornada los reposos intermedios. Tal enfoque es el de la definición de la jornada que adoptaron algunos países europeos, en la reunión de los ministros de trabajo de Alemania, Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia entre otros, celebrada en Londres en mayo de 1926. En esta reunión se adopto el criterio de considerar la duración del trabajo como el tiempo durante el cual el personal permanece a disposición del empresario, no comprendiendo los descansos, durante los cuales el personal no se encuentra a disposición de aquel. Tampoco fueron incluidos en la idea del trabajo efectivo el referente a ocupaciones que exigen, por su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de simple espera o custodia. El tiempo en que el trabajador no se encuentra a disposición del patrón, según este criterio, fue considerado tiempo libre para aquel; esto es, no computable durante la jornada de trabajo.

La comisión rectora de la Ley Federal del Trabajo mexicana de 1970, adoptó una solución bastante equilibrada, en razón de nuestra economía y realidad social, al determinar que el riesgo de la producción es el riesgo de la empresa, por tanto, excluyo el principio del trabajo efectivo por el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar el trabajo. Por lo que, el no utilizar su energía durante este periodo de tiempo constituye " un riesgo para la empresa".¹⁰ En el derecho laboral español, a pesar de que incluye la figura del tiempo efectivo (34-1), dispone que el

¹⁰ Cueva, Mario de la, el nuevo derecho mexicano del trabajo, t. I, 6ª ed., México, porrua, 1980, p. 274.

tiempo de trabajo se computara de modo que tanto el comienzo como el final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3.7 TIPOS DE JORNADA

La clasificación de las jornadas ha sido preocupación de sociólogos, economistas y juslaboralistas, quienes han partido de diversos puntos de vista y consideraciones para tal efecto; así algunos han hablado de jornada normal, humanitaria, especial, etc.

Néstor de Buen,¹¹ sugiere la siguiente clasificación, con referencia a la legislación del trabajo en México:

- a) jornada diurna, la comprendida entre las seis y las veinte horas. Con duración máxima de ocho horas.

Se entiende por tal la que realizan las personas de ambos sexos de mas de 18 años, por "cuenta ajena" (no son empresarios), en "explotaciones publicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro". Realizada entre las 6 y las 21 horas.

Se exceptúan:

- a) Los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio domestico (que tienen fijados regímenes especiales de jornada).

¹¹ Cfr. Buen Lozano, Néstor de (Coord.), jornada de trabajo y descansos remunerados, México, porrua, 1993, pp. 119 y 120.

- b) Aquellos que se realizan en "establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia" (ascendiente - descendientes - cónyuges y hermanos), del "jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal".
- c) Empleos de dirección o vigilancia
- d) Trabajos realizados en equipo.
- e) Efectuados en casos de accidentes ocurridos o inminentes.

La jornada no puede exceder de 8 horas diarias o 48 semanales. De acuerdo con la redacción de la ley 11.544, se admite como tope máximo la jornada semanal; la diaria puede exceder en una hora a fin de posibilitar que entre la mañana del lunes y las 13 horas del sábado se puedan cumplir 48 horas.

- b) jornada nocturna, Que comprende de 8 de la noche a 6 de la mañana y con duración de siete horas y abarca 42 horas a la semana.

Trabajador nocturno

Se denomina así al empleado que realiza normalmente en período nocturno más de tres horas de su jornada diaria de trabajo, o si realiza durante la noche un tercio de su jornada de trabajo anual.

Este trabajador está especialmente protegido por la Ley:

- Su jornada de trabajo no puede superar las 8 horas diarias de promedio en un periodo de 15 días.

- Debe ser sometidos periódicamente a evaluaciones gratuitas de la salud.
 - No puede, generalmente, realizar horas extraordinarias. Salvo en los siguientes casos:
 - Ampliación de jornada.
 - Prevención y reparación de siniestros o daños urgentes.
 - En el trabajo a turnos, en caso de irregularidades en el relevo de los turnos por causas no imputables a la empresa.
- c) jornada mixta, Que es de siete horas y media diarias de duración y comprende parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna sin que pueda excederse de tres horas y media la parte de la jornada nocturna, teniendo esta jornada una duración semanal de 45 horas.
- d) jornada reducida, en el trabajo de menores de 16 años, la actividad no puede exceder de seis horas diarias y tendrá que dividirse en periodos máximos de tres horas, para que, en los distintos periodos de la jornada, estos disfruten de un reposo, por lo menos.

La ley impone una pausa, durante ese lapso, con fines higiénicos (para que el trabajador reponga fuerzas) y para facilitar un mayor contacto con su familia. A tal fin, se prohíbe la ocupación de empleados “desde las 13 horas del día sábado hasta las 24 horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción” (de peligro, accidente ocurrido, de fuerza mayor, exigencias excepcionales) y “los que las leyes o reglamentaciones prevean” a fin de facilitar la prestación de servicios a la comunidad en los días festivos (transporte – gastronomía – hospitales – recreación – actividades

que no admitan interrupción). Quienes tiene que realizar tareas para asegurar que " los demás pueden gozar el descanso", tienen derecho a un franco compensatorio en otro día de la semana " de la misma duración", en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones, atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

Esta exceptuado de la prohibición el personal ocupado en actividades comerciales desarrolladas en establecimientos con atención al público autorizados a permanecer abiertos hasta las 21 horas del día sábado.

La norma establece que el goce del descanso semanal, "no llevara aparejada la disminución de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importara disminución del total semanal de horas de trabajo":

a) A los trabajadores con remuneración fijada por mes o semana no puede rebajárseles la asignación pactada con el pretexto del citado descanso

b) Este no impide que el empleado cumpla el total de la jornada semanal

En el caso de los empleados remunerados a jornal o por hora, el período de descanso no se remunera, a menos que ello hubiere sido pactado por vía de convenio privado o colectivo. En la practica, y con referencia la jornada máxima legal, para determinar el ingreso mensual cuando se utiliza tal modalidad de remuneración, se calcula un promedio de 25 días o 200 horas en el mes. Este criterio se aplica ahora, para calcular el valor del salario a fin de determinar el importe que debe abonarse por las vacaciones a los trabajadores mensualizados.

Las actividades, en especial las de carácter eventual, que no alcanzan mas que a 1 o 2 días, no dan derecho a la "percepción" del franco

compensatorio. Cabe distinguir entre la provisión del trabajo y el pago del tiempo de descanso. A menos que se hubiera pactado, ese personal no tiene que percibir un plus por dicho motivo. En la misma situación se halla el que realiza tareas sólo en sábados por la tarde o domingos. La ley establece la prohibición de que la jornada semanal se extienda a más de 5 días y medio.

Cuando se cumplen tareas en sábados por la tarde y domingo, sea por razones admitidas por la ley, por las reglamentaciones respectivas o por infracción, y no se conceda el franco compensatorio "en tiempo y forma" (es decir, dentro de la semana siguiente desde un día a las 13 horas hasta las 24 del siguiente), el trabajador puede hacer uso de "ese derecho a partir del primer día hábil de la semana posterior, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas". En el caso, el empleador deberá "abonar el salario habitual con el 100% de recargo".

Si el trabajador no percibiera su derecho "en especie" (no trabajar), excedía la exigencia de su débito, lo ha hecho durante todos los días, por lo que sobrepasó el máximo semanal de la jornada, se "producen" horas suplementarias que deben ser remuneradas con recargo (se tiene que retribuir con el 100%). Si el trabajador "toma" el descanso, la ley impone al empleador la obligación de abonar el período de él (que en condiciones normales no se abona), con más un recargo del 100%.

Tanto el pago, como el plus, actúan a modo de una cláusula penal legal. Igual situación corresponde si el trabajador no percibe el franco en especie ya que trabajó más de lo debido, por lo cual se le debe remunerar:

- a) Tiempo excesivo
- b) Recargo que corresponde pro horas suplementarias.

- e) jornada especial, será aquella –según De Buen– cuya duración es mayor de la diaria o habitual, si con ello se consigue el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, la idea encierra “indiscutible bondad, pero es dudosa la constitucionalidad del precepto”.¹²
- f) jornada extraordinaria, Que es la que se origina por circunstancias especiales o extraordinarias, que pueden sustentarse en el interés económico del patrón o la necesidad de cumplir con compromisos comerciales o técnicos que exigen la continuación de la jornada ordinaria de trabajo por tales circunstancias, debiéndose limitar dicha prolongación de la jornada de trabajo o tiempo extraordinario de trabajo. Estas horas o tiempo extraordinario también puede estar constituido no sólo por la prolongación o continuación de la jornada legal o pactada, sino como una anticipación o precedencia a las horas de la jornada legal o pactada.
- g) jornada emergente, Es la que se establece en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente, que ponga en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa o establecimiento o sus instalaciones, casos en que la ley autoriza la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, por todo el tiempo que resulte indispensable para conjurar esos males, o como dice la ley, para evitarlos. En estos casos los trabajadores pueden desempeñar trabajos distintos a los asignados en sus respectivos contratos.

¹² Buen lozano, Néstor de, derecho del trabajo, t. II, 10ª ed., México, Porrúa, 1994, p. 163.

h) jornada continua, aun cuando la ley no la define, la menciona en el artículo 63, con relación al descanso de media hora, y expresa la idea de que esta transcurre a partir del inicio y el tiempo en que la jornada concluye; en este espacio, el trabajador esta a disposición del patrón. Sin embargo,

Cabe aclarar que la idea de continuidad en el texto de la Ley no significa, como bien lo expresa De Buen, ininterrumpido, puesto que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos. Por último,

i) jornada discontinua, cuya característica principal es la interrupción para que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio e implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

El extinto Guillermo Caballenas,¹³ propone la siguiente clasificación de la jornada:

a) por su duración

normal y extraordinaria

b) por el horario solar

diurna

nocturna

mixta

¹³ Cfr. Caballenas, Guillermo, op. cit., pp. 397-398

c) por la naturaleza del trabajo

insalubre

salubre

d) por el sujeto

de varones mayores de edad

de mujeres

de menores

e) por la prestación

por cuenta ajena

por cuenta propia

en explotaciones públicas

en servicio doméstico

en tareas agrícolas

f) en relación a la norma legal

Incluida dentro de esta

Excluida del régimen legal,

Con protección limitada

g) excepciones

tareas de dirección o de vigilancia

trabajo por equipo

trabajos intermitentes.

Jornada insalubre: tareas en lugares o condiciones insalubre

Son las que se cumplen en ambientes en que la "visitación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados". En otros casos, la "insalubridad" puede estar relacionada con la naturaleza de la tarea (telefonista - telegrafista - personal que atiende una torre de control en un aeropuerto), que exige una atención que produce mayor cansancio (físico - psíquico).

La jornada máxima no puede exceder de **6 horas diarias** o **36 semanales**. De acuerdo con ese "máximo", cada hora insalubre equivale a 1 hora 20 minutos del tiempo normal, lo que tiene especial aplicación para determinar la extensión de la "**jornada mixta**" (denominación que corresponde a la que se realiza alternando labores insalubres con otras que no lo son; en este caso la tarea insalubre no puede pasar de 3 horas).

Si bien se hace referencia a "trabajos insalubres", no siempre se trata de tareas que merecen esa calificación, sino que el ambiente en que se las realiza no reúne los requisitos mínimos para no afectar la salud del trabajador más allá de lo que sería normal.

Para que se considere que un "trabajo" no reúne los requisitos exigidos de salubridad, se requiere que haya una norma del poder ejecutivo que indique "los casos en que regirá la jornada de **6 horas**". La "insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación", la que debe expedirse con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico.

La "descalificación" de un lugar que había sido declarado insalubre, puede hacerse por el mismo procedimiento si se constata que desaparecieron "las circunstancias determinantes" de aquella. En caso de

que se decreta que un lugar o tarea es insalubre y deba aplicarse la jornada reducida de 6 horas diarias, no corresponde "disminución de las remuneraciones".

La resolución administrativa debe adoptarse previa intimación para que en un plazo razonable el empleador realice las tareas necesarias a fin de "adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad, para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad". A pesar de que la ley establece que, previamente a la calificación de insalubridad, corresponde hacer una intimación y conceder un plazo para la realización de los trabajos necesarios para solucionar el problema, parecería que puede decretarse (una vez verificadas las deficiencias) "insalubridad provisoria" mientras corre el plazo para realizar las tareas de mejoras. De lo contrario, se admitiría que los trabajadores realizaran labores en jornadas de 8 horas diarias en ambientes insalubres, con grave perjuicio para su salud.

La decisión administrativa que declare la insalubridad, la deniegue o deje es efecto de una anterior que así lo establecía, esta sujeta a revisión en sede judicial.

La clasificación de la jornada puede variar según la forma de ver que cada doctrinista le da.

De acuerdo a la clasificación dada con anterioridad podemos decir que dependiendo del tipo de servicio que ha de realizarse es la forma en que se ha de especificar que tipo de jornada ha de laborarse, todo esto para establecer que el trabajador no podrá realizar otro tipo de jornada sino no se estipula en el contrato y éste acepte de conformidad. Sin

embargo algunas otras deberán de realizarse estrictamente cuando pongan en riesgo la vida de los que ahí laboran o de la misma empresa.

Por razones que derivan de la naturaleza de ciertas actividades o de los sujetos que las realizan, se han establecido regímenes peculiares o especiales en las jornadas de trabajo. Así, en diversas legislaciones del trabajo, por lo general, la mujer trabajadora goza de ciertas prerrogativas específicas, con la finalidad de proteger la maternidad.

En la modalidad del horario promedio, los trabajadores contraen la obligación de laborar un número fijo de horas en determinado periodo, el cual puede ser semanal, mensual o anual, pero deben estar dispuestos a cambiar el número de horas que trabajan efectivamente, para hacer frente a las oscilaciones de la demanda. Los empleadores constatan que el horario promedio les permite amoldarse a la demanda y atenuar a la necesidad de pagar horas extraordinarias o contratar personal eventual. También los trabajadores pueden preferir esta modalidad, en virtud de que no tienen que trabajar con la intensidad habitual de la jornada. Entre los inconvenientes para los trabajadores están la disminución del salario y el no aprovechar su tiempo libre.

3.8 LOS LÍMITES DE LA JORNADA LABORAL

Partiamos del supuesto de que la fuerza de trabajo se compra y se vende a su valor. Tal valor, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción. Por consiguiente, si la producción de los medios de subsistencia que cada día consume el obrero, término medio, requiere 6 horas, éste habrá de trabajar 6 horas por día, de promedio, para producir diariamente su fuerza de trabajo o reproducir el valor obtenido mediante la venta de la misma. La parte necesaria de su

jornada laboral asciende entonces a 6 horas, y por ende, permaneciendo in cambiadas las demás circunstancias, es una magnitud dada. Pero con esto no está todavía dada la extensión de la jornada laboral misma.

La jornada laboral no es, por tanto, una magnitud constante sino variable. Una de sus partes, ciertamente, se halla determinada por el tiempo de trabajo requerido para la reproducción constante del obrero mismo, pero su magnitud global varía con la extensión o duración del trabajo. Por consiguiente, la jornada laboral es determinable, pero en sí y para sí indeterminada.

Ahora bien, aunque la jornada laboral no sea una magnitud constante sino fluente, sólo puede variar, por otra parte, dentro de ciertos límites. La jornada laboral, por el contrario, posee un límite máximo. No es prolongable más allá de determinada línea. Ese límite máximo está determinado de dos maneras. De una parte, por la barrera física de la fuerza de trabajo. Durante el día natural de 24 horas un hombre sólo puede gastar una cantidad determinada de fuerza vital. Así, de manera análoga, un caballo sólo puede trabajar, promedialmente, 8 horas diarias. Durante una parte del día la fuerza debe reposar, dormir, mientras que durante otra parte del día el hombre tiene que satisfacer otras necesidades físicas, alimentarse, asearse, vestirse, etc. Aparte ese límite puramente físico, la prolongación de la jornada laboral tropieza con barreras morales. El hombre necesita tiempo para la satisfacción de necesidades espirituales y sociales, cuya amplitud y número dependen del nivel alcanzado en general por la civilización. La variación de la jornada laboral oscila pues dentro de límites físicos y sociales. Unos y otros son, sin embargo, de naturaleza muy elástica y permiten la libertad de movimientos. Encontramos, así, jornadas laborales de 8, 10, 12, 14, 16, 18 horas, o sea de las extensiones más disímiles.

El legislador ha fijado un límite máximo del débito del trabajador en lo concerniente a las horas diarias de labor en que éste puede poner su capacidad laboral a disposición del empleador.

Solo por excepción, el empleado esta obligado a prestar servicios fuera del horario (horas suplementarias), en caso de:

- a) Peligro
- b) Accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor
- c) Exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa.

A fin de determinar la existencia de ese débito extraordinario, hay que juzgar la situación "en base al criterio de colaboración en el logro de los fines" de la empresa. Para que la negativa del empleado constituya un incumplimiento contractual, la exigencia de la prestación de tareas en "horas suplementarias" deberá tener razones objetivas y serias que afecten directamente a la empresa o la comunidad global: ampliar la labor diaria para brindar asistencia a esta en razón de un cataclismo o de una situación de emergencia. La pauta para apreciar la situación de "necesidad" constituye una aplicación practica de los principios de solidaridad, colaboración y buena fe, son elementos básicos del cumplimiento de la relación laboral.

Además de esa limitación que reduce a un plazo máximo la jornada diaria, (que no puede ser menor de 12 horas), se establecen "silencios" semanales,

- En días festivos o que se consideran tales
- Acontecimientos familiares
- El estudio
- Para cumplir su obligación para votar cuando es natural de un país limítrofe

- Concurrir a una citación judicial
- Realizar tramites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales cuando los mismos no pudieran ser realizados fuera del horario normal de trabajo, y durante el año (vacaciones).

Fundamentos de la limitación de la jornada y de los descansos Pueden clasificarse entre las causas de la limitación: Laborales, sociales, económicas, productivas, biológicas, políticas, psicológicas, culturales, educativas, de esparcimiento y de previsión.

Causas laborales:

Está acabadamente demostrado que la actividad laboral tiene un desarrollo más o menos variable de ejecutividad, si se trata de una actividad eminentemente intelectual, o si es específicamente física. O sea que el rendimiento alcanza su pico máximo entre las 5 ó 6 horas, desciende entre las 6 y 7 horas, asciende entre las 8 y 9 y luego desciende sin detenerse.

Causas sociales:

El trabajo influye directa o indirectamente en el ámbito social, tanto en lo relativo a su contexto interpersonal como en el tiempo libre que resulte disponible, ya sea para otras actividades o para el reposo o para la dedicación indispensable a la familia. El empleador no puede ni debe interferir en la vida social del trabajador dependiente; pero sin perjuicio de ello puede brindar las condiciones para que exista la posibilidad que el trabajador pueda disponer de su tiempo libre, entre otras alternativas con el marco social.

Causas económicas:

La organización y distribución del día parte de la premisa de que 8 horas son aplicadas al trabajo dependiente, y que la retribución por esa actividad resulta suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su grupo familiar (Art. 116 L.C.T.).

Causas de naturaleza productiva:

Durante la revolución industrial se pudo comprobar desde los innumerables abusos cometidos, que las tareas extenuantes minaban de tal modo la salud y resistencia de los trabajadores que el resultado global y la producción en particular se reducían con el progreso de los días, mientras que en jornadas limitadas y con adecuado reposo para reponer energías, la productividad se incrementaba.

Causas biológicas:

El cuerpo humano tiene un cierto grado de resistencia a la tarea física o intelectual. La fatiga es, en términos globales, el límite físico o biológico de la actividad. En general, se puede establecer, además, que existen también periodos de actividad e inactividad dentro de la jornada que alternan la fatiga con el descanso, este último repara o recupera el desgaste y permite la continuidad laboral.

Seguridad:

El descanso y la jornada limitada son aliados de la implementación de las medidas de higiene y seguridad laborales.

El consecuente ahorro del trabajo humano, se nota una tendencia hacia la reducción de las horas de labor en el día, de días en la semana, de semanas en el año y años en la vida (derecho a una prestación jubilatoria, a una edad que permita un descanso remunerado).

Las disposiciones sobre jornada, descanso semanal, licencias anuales y especiales, admiten la posibilidad de que el trabajador ejerza las acciones en defensa de su derecho vulnerado, e incluso se considere en situación de despido indirecto. En cuanto al "retiro" del trabajador para obtener su jubilación, la ley concede al empleador la posibilidad de que, previo aviso, declare extinguido el contrato.

Dadas las diversas circunstancias de orden subjetivos (tareas realizadas por varones, mujeres o menores), u objetivos (tareas realizadas durante horas del día, de la noche o en ambientes insalubres), en que se realiza la prestación laboral, la ley especifica varios tipos de jornada. A tal efecto, LCT determina que la jornada "es uniforme para toda la nación y se regirá por la ley.

No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) Los representantes del patrono; b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este

supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

3.9 EXCEPCIONES

la "reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo". Se admite que las partes directamente o a través de un convenio colectivo acuerden su reducción o concierten otra por un plazo menor (ej: 4 horas por día, 3 veces por semana).

Los tope máximos de las jornadas pueden ser superados por vía de excepción, "en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación".

La ley prevé la posibilidad de que se establezcan excepciones:

1. **De carácter permanente:** “trabajos preparatorios y complementarios que deban ser ejecutados fuera del límite asignado al trabajo general del establecimiento o para ciertas personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente”.
2. **De carácter temporario:** “permitir a las empresas hacer frente a las demandas extraordinarias de trabajo.

3.10 HORAS SUPLEMENTARIAS

Las reglamentaciones para los casos permanentes y las autorizaciones deben hacerse “previa consulta a las respectivas organizaciones patronales y obreras y en ellas se determinara el número máximo de horas suplementarias que ha de autorizarse en cada caso. El total que la autoridad puede admitir no debe exceder de **30 horas en un mes** y de **200 en el año** por persona ocupada.

Las horas suplementarias trabajadas, deben atribuirse con un recargo, calculado sobre el salario habitual – del 50 % en días comunes y del 100 % en los días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados.

La disposición legal que establece esta exigencia como una forma para no fomentar las horas en exceso de las pactadas, se refiere a aquellas que superan el tope máximo, ya que la realización de ellas conspira contra

la salud del trabajador y contra el interés general. En cambio, si el trabajador acepta realizar la jornada normal pero inferior al máximo de horas, la retribución debe ser la común mientras no se supere el tope.

La ley establece la obligación del empleador de colocar avisos en lugares visibles en su establecimiento en que se indiquen:

- a) "las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos"
- b) "los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella"
- c) "inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto" .

CAPITULO IV

ANÁLISIS Y ESTUDIO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO.

4.1 MARCO CONSTITUCIONAL

En la constitución de los estados unidos mexicanos se encuentra plasmada las principales leyes que protegen a los trabajadores del país. De ellas derivan otras como la Ley Federal de Trabajo y La Ley de Trabajadores al servicio del Estado.

La comunidad nacional ha entendido que la justicia social es complemento necesario de la libertad y que la igualdad de oportunidades y una distribución más equitativa y justa de las cargas y de los frutos del desarrollo, son condiciones esenciales para alcanzar la sociedad a la que aspiramos.

Igualmente, hemos avanzado en la necesaria conciliación de los derechos sociales con los individuales, armonizando así la convivencia de las personas, los grupos y la sociedad en su conjunto.

Hoy día estamos convencidas y convencidos de que, al consagrar los derechos sociales, nuestra Constitución pretende igualar a todas las mexicanas y a todos los mexicanos en oportunidades y por ello, generaliza las garantías individuales e introduce las garantías sociales al establecer, entre otros, el derecho a la justicia, como reconocimiento de la igualdad ante la ley; el derecho al trabajo, como requisito esencial de la dignidad y el bienestar individual.

El artículo 5° Constitucional, como garantía individual y como protección de los derechos humanos, establece que nadie se le puede prohibir ejercer la profesión o trabajo que decida desarrollar, siempre y cuando se trate de una actividad legal. Asimismo, menciona que a ninguna

persona se le puede obligar a trabajar sin previo acuerdo y sin recibir una justa retribución. Además, que todo contrato de trabajo no debe afectar la libertad de quien presta el servicio.

El artículo 123 Constitucional garantiza **el derecho al trabajo**. En el primer párrafo señala: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Por lo anterior, el derecho al trabajo incluye la posibilidad de ejercerlo en las mejores condiciones sociales y laborales. Este artículo brinda protección al bienestar, salud y vida de los trabajadores y su familia. Se divide en los apartados A y B; el primero, se refiere a obreros, jornaleros, empleados, domésticos y, en general, a todo contrato de trabajo. El apartado B se refiere a la situación laboral entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

En términos generales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, pretende lograr el equilibrio entre los derechos y las obligaciones del trabajador y del patrón o empresario.

Entre sus principales aspectos están los siguientes:

- Jornada máxima de ocho horas diarias.
- Jornada máxima de siete horas para el trabajo nocturno.
- Prohibición de labores insalubres o peligrosas.
- Prohibición para emplear a menores de 14 años de edad.
- La jornada máxima de trabajo serpa de seis horas diarias para los jóvenes que rebasan los 14 años y sean menores de 16.
- El goce de, por lo menos, un día de descanso por seis de trabajo.

- Protección especial para la trabajadora embarazada.
- A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin considerar sexo ni nacionalidad.
- El establecimiento de una comisión integrada por representante de los trabajadores, del gobierno para fijar los salarios mínimos.
- Los salarios mínimos deben de ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de un jefe de familia en lo material, social y cultural.
- El salario mínimo debe quedar libre de embargo, compensación o descuentos.
- Los trabajadores tienen derecho a un reparto de utilidades de la empresa.
- El trabajo extraordinario, fuera del horario establecido, debe pagarse a doble sueldo.
- La empresa tiene la obligación de capacitar a sus trabajadores.
- Las instalaciones del centro de trabajo deben ser higiénicas, seguras y preventivas.
- Derecho de huelga de los trabajadores.
- Trabajadores y empresarios tienen derecho de agruparse en defensa de sus intereses, es decir, a formar sindicatos.

Esta legislación laboral considera a demás:

- La facultad de las Juntas de Conciliación y de Arbitraje Locales y Federales para mediar los conflictos que surjan entre el patrón y el trabajador; dichos organismos deben de ser formados por igual número de representantes de los obreros, patrones y uno del gobierno. Las partes en conflicto deben sujetarse a las decisiones de la junta.

- La Ley del Seguro Social ofrece la protección de la salud del trabajador y su familia por medio de seguros de invalidez, vejez, enfermedades profesionales, (causadas por el trabajo desempeñado), accidentes de trabajo, servicio de guardería, etcétera.
- A partir de las aportaciones de los trabajadores a un fondo nacional de la vivienda se crearon organismos como el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) y el Fondo de Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE), los cuales otorgan parte del crédito a los trabajadores para adquirir en propiedad una vivienda digna.

Con relación a los principales aspectos que regula la Constitución y en específico al tiempo extraordinario ésta trata de dar protección al trabajador para la ejecución de una jornada excesiva estableciendo una jornada de trabajo de 8 horas como máximo sin embargo cuando por circunstancias ajenas deba de exceder dicha jornada para que ésta no quede sin regularse la Constitución estipula en el artículo 123 apartado "A" fracción XI que " Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado por las horas normales. Lo que significa que el trabajador que labore más del tiempo estipulado por la ley el cual es de una jornada máxima de 8 horas, las posteriores serán consideradas como horas extraordinarias las que deberán retribuirse mediante una cantidad distinta a la establecida en el salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria.

A pesar de la existencia de la jornada extraordinaria esta también debía de tener un límite a lo cual la Constitución nos dice que en ningún caso podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas,

teniendo como excepción que los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

4.2 ANTECEDENTES LEGALES

En el año de 1925 la Cámara de Diputados en el Congreso de la Unión, formuló una minuta de proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en la cual, después de estudiar la jornada ordinaria de trabajo con un límite de ocho horas diarias para la diurna y de siete para la nocturna o mixta también considero que "cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, los trabajadores podrán aceptarlo libremente; pero ambas partes, bajo su responsabilidad, se sujetarán a las siguientes reglas: 1ra. La prolongación de la jornada, que motive el trabajo extraordinario, en ningún caso podrá ser mayor de tres horas diarias ni podrá excederse de tres días consecutivos. 2da Cuando el trabajo extraordinario tenga que ejecutarse por más de tres días el patrón lo hará del conocimiento de la Junta de Conciliación y arbitraje para que está, previa la investigación que haga, dentro de las 48 horas siguientes, declare si es de autorizarse o no, que se siga prolongando la jornada ordinaria, en las condiciones que se estipulan en la fracción anterior. Mientras no le sea notificado al patrón el laudo de la junta, los trabajadores podrán seguir prestando sus servicios extraordinarios, si así lo estiman conveniente. 3ra el tiempo que empleen los trabajadores en el trabajo extraordinario a que se refiere el presente artículo solamente podrán aceptar ejecutarlo los hombres mayores de 16 años. Dicha situación fue tomada en cuenta por la Cámara de Senadores el 1 de diciembre de 1925, pero no llegó a tener fuerza de ley.

En la Convención Obrero-Patronal que tuvo sus sesiones del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928, se estudió el proyecto de Código Federal del Trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación y entonces la cuestión del tiempo extraordinario fue regulada en distintas forma, pues el artículo 70 establecía : " Solo en casos excepcionales podrá un obrero trabajar más de 48 horas por semana, teniendo derecho de percibir por las horas extraordinarias un suplemento de 100% del salario fijado para las ordinarias. " la convención no hizo a este artículo otra observación que la de que el suplemento adicional al salario fuera de 50% del importe del mismo y no de un 100%.

En 1931, en el Proyecto de Ley Federal del Trabajo, que se transformo en ley, encontramos el artículo 74 con la siguiente redacción: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá excederse de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Entre el texto constitucional y el precepto que acabamos de citar, existen diferencias de forma y de fondo , puesto que la Constitución se refiere a "circunstancias extraordinarias", en tanto que la ley se refiere a "circunstancias especiales"; además, modifica la ley el precepto constitucional al permitir el trabajo extraordinario solamente por tres veces en una semana en lugar de tres veces consecutivas, que equivalen a cinco días a la semana.

4.3 CONCEPTO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO

La ley posibilita la realización de trabajos por encima de la duración máxima de la jornada. En este sentido, son horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. En principio, su realización es voluntaria es decir que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios en horas suplementarias salvo que así se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, en cuyo caso devienen obligatorias pero siempre dentro de los límites legales o en casos de fuerza mayor (los que no admiten su negativa), o exigencias excepcionales de la economía nacional de la empresa (que admite su negativa si demuestra perjuicios a sus intereses).

No obstante dado que implican un exceso sobre el tiempo de trabajo ordinario, las horas extraordinarias quedan sometidas a las siguientes limitaciones:

- Su realización es voluntaria para el trabajador, a no ser que se hubieren pactado en cuyo caso podrá exigirlas el empresario.
- Queda prohibida su realización durante el periodo nocturno, salvo para aquellas actividades especiales y autorizadas, y en ningún caso podrán ser realizadas por menores de 18 años, ni en el contrato a tiempo parcial.
- La retribución de estas horas se fijará mediante Convenio Colectivo o Contrato de Trabajo, debiendo optarse entre su abono en la cuantía

fijada nunca inferior al valor de la hora ordinaria, o su compensación por tiempos de descanso equivalentes retribuidos.

- El número máximo anual de horas extraordinarias queda fijado en 80, cantidad que se reducirá proporcionalmente tratándose de jornadas inferiores a la general de la empresa. No se computarán a efectos de esta limitación, las horas extraordinarias que hubieren sido compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Para el cómputo de las horas extraordinarias, la jornada del trabajador se registrará día a día, incluyendo aquellas, debiendo entregar el empresario copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

El exceso de horas trabajadas para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (piénsese en incendios, inundaciones, etc.) no se tendrán en cuenta a efectos de la jornada máxima legal ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias realizadas, sin perjuicio de que se tengan que abonar como tales. Estas horas son las denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor.

Sin embargo existen casos excepcionales en que el trabajador está obligado a trabajar horas extraordinarias, aunque no hayan sido pactadas. Tales casos son los siguientes:

- Cuando se exceda de la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento, por haber sobrevenido fuerza mayor o caso fortuito o deban impedirse accidentes o efectuarse

arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

- Los trabajadores de embarcaciones, de auto-transporte.
- Las laboradas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el patrón.

La realización de horas extraordinarias no requiere autorización administrativa, pero no obstante el empresario viene obligado al registro diario de las mismas, a la totalización de los partes diarios en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador, y a la comunicación mensual de las horas realizadas a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, en el contrato o en un acto posterior. Al establecer que las horas deben de pactarse el patrón no puede obligar al trabajador a trabajar horas extras, salvo los casos excepcionales que anteriormente se señalan. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del trabajador

4.4 CLASES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Hora estructural: Se consideran horas extraordinarias estructurales aquellas definidas y pactadas en convenio, cuya necesidad se deba a pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no pueda ser sustituida por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

2.- Hora extraordinaria por fuerza mayor. Su realización está motivada por un acontecimiento extraordinario causado por causas ajenas a la empresa.

3.- Hora extraordinaria normal. Es la que no se incluye en las otras dos clases.

Las horas extraordinarias pueden ser **voluntarias u obligatorias**. En principio, la realización de horas extraordinarias por el trabajador es siempre voluntaria. Pero excepcionalmente **puede exigirse** a los trabajadores la realización de horas extraordinarias en los siguientes **supuestos**:

a) Voluntariedad. La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria, así como su ofrecimiento por el empresario, salvo pacto en convenio colectivo o contrato individual.

b) Obligatoriedad. La realización de horas extraordinarias será obligatoria en los siguientes casos:

- Las partes deben fijar, en convenio colectivo o en contrato de trabajo, si estas horas se retribuyen con el abono en metálico de una determinada cantidad igual o superior al valor de la hora ordinaria, o si se compensa con períodos de descanso de duración idéntica a las horas. En todo caso, se deberán respetar los límites previstos en la ley.
- Cuando su realización fuera necesaria para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes. Son las denominadas horas extraordinarias por fuerza mayor. En estos supuestos la negativa a realizar las horas extraordinarias constituye falta sancionable incluso con el despido.

Su exigibilidad es la misma que la prevista para las horas extraordinarias normales, voluntarias para el trabajador, salvo pacto en contrario. En este sentido, no pueden confundirse con las horas extraordinarias por fuerza mayor, que son siempre obligatorias para el trabajador.

4.5 LIMITACIONES A LA REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año. Para los trabajadores que, por la modalidad o duración de su contrato, realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias debe reducirse en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

Este tope se aplica sobre la jornada ordinaria de trabajo, no sobre la máxima legal.

El límite máximo de horas extraordinarias puede ser **reducido o suprimido** por el Gobierno, por tiempo determinado, con carácter general, o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso.

No se toman en cuenta para el cómputo de las horas extraordinarias autorizadas:

- Las horas extraordinarias que han sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- El exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La ley **prohíbe** además la realización de horas extraordinaria.

- A los trabajadores menores de 18 años.
- A los trabajadores nocturnos
- A determinados trabajadores en trabajos considerados peligrosos (trabajos con riesgos de amianto o trabajos expuestos al cloruro de vinilo monomero).
- Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos de prevención de riesgos o reparación de daños extraordinarios y urgentes.

4.6 COMPENSACIÓN O RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se puede optar entre:

- **Abonar** las horas extraordinarias en la cuantía que se fije que, en ningún caso, podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.
- **Compensarlas por tiempos** equivalentes de descanso retribuido. Las horas compensadas de esta manera no computarán como extraordinarias a efectos de calcular el límite máximo.

En ausencia de pacto al respecto, se entiende que las horas extraordinarias realizadas deben ser compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

La fijación del momento del disfrute del descanso compensatorio debe realizarse mediante acuerdo colectivo o individual.

Control de las horas extraordinarias

La flexibilidad en los horarios de trabajo hace muy difícil el computo del número de horas extraordinarias realizadas, así como su prueba por el trabajador y su control y vigilancia por la autoridad laboral. De ahí, que se imponga al empresario la obligación de confeccionar y notificar determinados **documentos** que permiten conocer a los trabajadores, a sus representantes y a la Administración Laboral, las horas extraordinarias realizadas:

- Registro diario de cada una de las horas extraordinarias realizadas.
- Totalización de los partes diarios en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador.
- Comunicación mensual de las horas realizadas a los representantes de los trabajadores cualquiera que sean su forma de compensación, mediante la entrega de copia de los resúmenes entregados al trabajador.

4.7 COTIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias no se computan en la base de cotización a la Seguridad Social, excepto para la cotización de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cotización que es a cargo exclusivo del empresario.

Se establece una **cotización adicional por horas extraordinarias** a cargo del empresario y del propio trabajador, que no es computable a efectos de determinación de la base reguladora de las prestaciones. Estarán sujetas a esta cotización la totalidad de las remuneraciones percibidas por el trabajador por la realización de horas extras, sobre la que se aplicarán unos **tipos variables** según el tipo de horas extraordinarias de que se traten:

- Para las horas derivadas de fuerza mayor, el tipo será del 14 %, del que el 12 % es a cargo de la empresa y el 2 % a cargo del trabajador.
- Para las horas extraordinarias en general, el 28,3 %, del que el 23,6 % es a cargo de la empresa y el 4,7 % es a cargo del trabajador.

En lo que respecta a las **horas extraordinarias estructurales**, cuando superen el tope máximo de ochenta horas debe aplicárseles el tipo general de cotización establecido para las horas extraordinarias en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. No obstante, en la actualidad ni la Ley de Presupuestos Generales del

Estado ni la Orden de Cotización que la desarrolla hacen referencia a la cotización de las horas estructurales por lo que deberá aplicarse el mismo tipo previsto para las horas extraordinarias en general .

4.8 RECLAMACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

La **competencia** para conocer de las reclamaciones derivadas del reconocimiento del derecho a las horas extraordinarias así como su abono corresponde al orden jurisdiccional social. No obstante, se atribuirá la competencia al orden contencioso-administrativo cuando las reclamaciones en esta materia se deriven de la actuación de la Administración Laboral y de Seguridad Social.

El principal problema que se plantea en las reclamaciones de horas extraordinarias es el relativo a su **prueba**. En este sentido, debe tenerse en cuenta que la carga de la prueba de la realización de las horas extras recae siempre sobre el trabajador.

Los Tribunales se muestran en esta materia muy meticulosos en la comprobación de la realización de las horas extraordinarias exigiendo que se prueben hora a hora y día a día, debiéndose fijar con toda precisión el número y las circunstancias de cada una de ellas. En concreto, la prueba debe alcanzar las siguientes circunstancias:

- El número de horas realizadas por el trabajador o los trabajadores reclamantes.
- Los días en que se efectuaron.
- La naturaleza de las horas cuyo reconocimiento se pretende.
- El registro de las horas día a día, totalizándose semanalmente, con entrega al trabajador de copia del resumen anual.

Todos los **medios de prueba** son admisibles en derecho y, entre ellos, cualquier documento, testigos o confesión en juicio, si bien cualquiera de ellos es de libre apreciación por el juez. En este sentido los partes de trabajo o las notas elaboradas y redactadas por los propios trabajadores, sin otra firma autorizante que la suya propia, no son suficientes para configurar prueba plena de que se han realizado horas extraordinarias, aunque puedan ser tenidas en cuenta por el Tribunal.

En este ámbito, debe tenerse en cuenta, que las **Actas de la inspección de trabajo** gozan de presunción de certeza sobre la realización de las horas extraordinarias. No obstante, carecen de un valor probatorio absoluto, siendo valoradas por el juzgador en relación con el conjunto de la prueba.

4.9 DE LOS DIAS DE DESCANSO ORDINARIO

Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por lo menos a la semana, o como dice la Ley Federal del Trabajo, a un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce íntegro del salario por el día no trabajado.

El día de descanso semanal lo señala y determina libremente el patrón, aunque puede, y es lo aconsejable, de común acuerdo convenirlo la empresa con el sindicato o con sus trabajadores y siempre deberá hacerse constar en los contratos individuales de trabajo, y, en su caso, en los contratos colectivos.

El descanso semanal al que se refieren los artículos del 69 al 73 de la Ley Federal del Trabajo, tiene su fundamento en la necesidad de otorgarle al trabajador ese período de descanso de un día por lo menos a la semana, a fin de que se recupere del desgaste, pérdida de energías y tensiones producidos después de seis días de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo regula tres tipos de descanso, los cuales están establecidos en beneficio del trabajador para permitirle reponer sus fuerzas.

1.- Descanso diario

la regla general es de un mínimo de media hora.

2.- Descanso semanal

La regla general es que los días domingo y aquellos que la ley declare festivos no deben ser considerados para efectos de la distribución de la jornada de trabajo.

3.- Descanso anual

Cumplido un año de trabajo para el mismo patrón, el trabajador tendrá derecho a 6 días hábiles de descanso y dependiendo de los años los días van aumentando de dos en dos hasta llegar a doce, después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Para este efecto el día sábado es siempre inhábil.

No procede compensar en dinero el derecho a descanso anual, salvo que el contrato termine sin que el trabajador haya hecho uso de sus descansos.

4.10 CARACTERÍSTICAS DEL DESCANSO.

el descanso deberá reunir las siguientes características:

1º) se extenderá por 35 horas;

2º) será ininterrumpido;

3º) deberá coincidir con el periodo comprendido entre las 13 del sábado hasta las 24 del domingo;

4º) la prohibición de ocupar al trabajador es relativa, ya que admite numerosas excepciones;

5º) el trabajo durante parte o la totalidad del descanso hebdomadario se deberá suplir con un descanso compensatorio de extensión análoga;

6º) en principio no se podrá otorgar regularmente el descanso hebdomadario en días distintos al sábado y domingo, con excepción de los sistemas o mecanismos que la legislación admita como el trabajo por equipos;

7º) el descanso hebdomadario es periódico, de modo que la obligación se renueva semanalmente;

8º) como la oportunidad de descanso semanal es cada 5 días y fracción, si se alterara la concesión del beneficio se deberá otorgar la compensación con razonable proximidad con el fin de que no se viole el fin perseguido por la norma legal;

9º) el otorgamiento de sucedáneos del descanso semanal tiene algunas pautas de admisión cuando se establezca un descanso que iguala o mejora al régimen hebdomadario de la ley, y la modalidad de prestación exija un sistema distinto y;

10º) la periodicidad de 5 días y medio y 35 horas de descanso no puede ser alterada en el régimen general, ni se puede acumular descansos semanales para gozarlos conjuntamente al cabo de varias se-manas sin descanso.

Descanso compensatorio

Es aquél que suple en forma oportuna la pérdida parcial o total del descanso hebdomadario, tanto el que se otorga normalmente durante el sábado o domingo, como aquél que se produce en cualquiera de los días de la semana.

4.11 NECESIDAD DE PROLONGAR LA JORNADA DE TRABAJO.

Las causas que pueden generar la necesidad de prolongar la jornada para trabajar tiempo extraordinario, son las “circunstancias extraordinarias”.

Para dar un mayor entendimiento del concepto “circunstancias extraordinarias” y captar su significado, es pertinente consignar que lo primero que nos evoca ese concepto es “una circunstancia que se presenta en forma excepcional”. Pero como una circunstancia excepcional sólo se presenta y únicamente se explica en razón de una situación general, resulta obligado e ineludible preguntarnos en que consiste la situación general en que se pueden presentar las circunstancias extraordinarias.

La situación general consiste en una serie permanente de elementos objetivos-locales; maquinaria, herramientas, energía motriz, materia

prima, tecnología, etcétera, y elementos subjetivos; trabajadores prestando sus servicios dentro de las jornadas ordinarias, con los cuales normalmente el patrón satisface sus necesidades de producción o distribución de bienes o servicios demandados por el mercado.

Se presenta una circunstancia extraordinaria, en aquella situación general, cuando hay una alteración transitoria de esos elementos objetivos y subjetivos o de las demandas del mercado de tal magnitud que, con los trabajadores prestando sus servicios dentro de las jornadas ordinarias, no es suficiente para producir los bienes o servicios requeridos. Por lo que se requiere que la jornada ordinaria sea prolongada y así permitir que dichos bienes y servicios sean suficientes para satisfacer la producción.

Así y congruentemente con el concepto de circunstancias extraordinarias debemos señalar, por una parte, que el trabajo en tiempo extraordinario solamente puede ser de naturaleza temporal y, por la otra, que el trabajo en tiempo extraordinario debe ser de la misma índole del que se venía prestando en la jornada ordinaria que se prolongo.

4.12 LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Para comprender lo que significa tiempo extraordinario es necesario saber que se entiende por jornada de trabajo la cual se considera como el “ tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”.

La duración de la jornada de trabajo será de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, pudiendo las partes establecer una duración menor de la jornada pero sin que pueda aumentarse. Su distribución debe efectuarse en no más de 6 días.

Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, en el contrato o en un acto posterior. Al señalar que deben pactarse esta indicando que el patrón no puede obligar al trabajador a la realización de horas extraordinarias como lo señala el artículo 68 de la citada Ley la cual previene que “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido por la ley”.

El patrón podrá exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero no que labore tiempo extra, a menos que así este expresamente pactado en el contrato que se haya celebrado de conformidad por ambas partes.

los trabajadores solo tendrán la obligación de trabajar la jornada extraordinaria que permite la ley, cuando se lo solicite el patrón, esto es, 9 horas extras a la semana, pero sin perder de vista que el día en que se trabaje no se podrá exceder de 3 horas; por lo anterior, conviene que los trabajadores dejen establecido en sus contratos colectivos de trabajo que el hecho de aceptar o rechazar trabajar tiempo extraordinario será potestativo para ellos.

Cuando se trate de siniestros o un 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 como se indica en el artículo 65 de la Ley, estas horas deberán ser retribuidas con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada como lo manifiesta el artículo 67 de la misma ley.

4.13 JORNADA ORDINARIA ESPECIAL.

También se podrá laborar más de las 3 horas extraordinarias establecidas en la ley cuando la jornada de trabajo así lo requiera por la necesidad del servicio de que se trate.

De esto se derivan algunos casos especiales los cuales se mencionan a continuación:

1. trabajadores de buques.
2. Trabajadores de tripulaciones aeronáuticas.

3. Trabajadores de ferrocarriles.
4. Trabajadores de auto-transporte.
5. Trabajadores del campo
6. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal.
7. Trabajadores domésticos, etc.

- Chóferes de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles: 192 horas mensuales. No se considera dentro de la jornada el tiempo de descanso a bordo, en tierra o esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor. Art. 25. En el caso de dichos chóferes, no se considera dentro de la jornada el tiempo de descanso a bordo o en tierra y el tiempo de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales, sin realizar labor, de tal modo que su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. O todos los trabajadores antes señalados deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas diarias dentro de cada 24 horas. En ningún caso los chóferes podrán manejar más de 5 horas continuas, después de las cuales deberán tener un descanso mínimo de 2 horas.
- Personal del servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros. En caso que se acordare un sistema de turnos, éstos no excederán de 8 horas de trabajo, con un descanso mínimo de 10 horas entre turnos. Los chóferes no pueden manejar más de cuatro horas continuas.

- Personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia. No podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo, con una hora de descanso imputable a la jornada. Es decir, su jornada semanal es de un máximo de 72 horas, pero se incluye el tiempo destinado a descanso, por lo que la jornada tiene una duración real de 11 horas. Art. 27.
- Personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuando el personal administrativo, de lavandería, lencería o cocina –, empresas de telégrafos, teléfono, teles, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas. En este caso tampoco podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo, con una hora de descanso imputable a la jornada. Es decir, su jornada semanal es de un máximo de 72 horas semanales. Art. 27. Pero para que resulte aplicable esta excepción a la jornada ordinaria común no basta que desarrollen las actividades mencionadas, sino que deben cumplirse dos requisitos, a saber: a) cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y; b) los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público. Si por ejemplo, en un restaurant se produce gran afluencia de público las personas que allí trabajen estarán afectos a una jornada de 48 horas semanales. Además, la Dirección del Trabajo considera que en estos casos no procede pactar horas extraordinarias, pues se excedería el máximo legal. Sin perjuicio de ellos, las partes podrían pactar una jornada menor y el tiempo laborado en exceso de ella, siempre que no supere las 12 horas, será jornada extraordinaria.

- **Trabajadores agrícolas.** Se aplica a estos trabajadores la limitación de jornada pero se establece que, dentro de un promedio anual que no exceda de 8 horas diarias, resulta posible la variación diaria o semanal, de acuerdo con las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura. Art. 88 del Código del Trabajo y Decreto Supremo N°45 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 16 de mayo de 1986.
- **Trabajadores de casa particular.** Se regula la jornada de trabajo atendiendo si viven o no en la casa del empleador. Si no viven en ella su jornada es de 12 horas diarias con una hora de descanso dentro de la jornada. Si viven en la casa del empleador no estarán sujetos a horario sino que este se determinará por la naturaleza de su labor. Pero deberán tener un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias distribuidas de la siguiente forma: tienen derecho a un descanso ininterrumpido de 9 horas y 3 horas más durante el resto del día, en forma fraccionada, y en el cual se entiende incluido el tiempo necesario para las comidas del trabajador. Art. 149.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

Dichos trabajos deberán de regirse conforme a lo estipulado por la ley tratándose de trabajos especiales y cuyo objeto es reglamentar determinados trabajos en particular, y proteger efectivamente a los

trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios.

Por lo que podemos decir que el trabajo ordinario podrá prolongarse de acuerdo a las necesidades del servicio en el que se requiera, pero dicho tiempo tendrá que ser remunerado mediante un salario diferente al salario de la jornada ordinaria.

4.14 EL INCREMENTO DE LOS DIAS DE DESCANSO POR CONVENIO

En algunas ocasiones dada la naturaleza del trabajo no se requiere de los servicios del trabajador durante toda la semana por lo que el patrón estipula junto con el trabajador el reparto de las horas para así permitir el descanso de dos días o más, procurando que esos días sean sábado y domingo.

Lo anterior se fundamenta de acuerdo en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo cuando se expresa que tanto el trabajador como 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. Lo que permite establecer una jornada de 24 horas, siempre y cuando está lo requiera.

Es costumbre que la mayoría de la gente conviva con su familia por lo menos dos días a la semana y asimismo descansar de las labores que realiza durante los demás días, incluso podría decirse que se requiere de esos dos días o más para evitar que el cuerpo sufra cualquier recaiga por el exceso de trabajo.

Sin embargo cuando se habla de la fijación de la jornada para el descanso de dos días o más a existido un problema al señalar que la duración de la jornada la fijarán el patrón y el trabajador, sin que pueda exceder de los máximos legales de acuerdo al párrafo primero del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo. Pues cuando se menciona que no se puede exceder de los máximos legales la Ley no especifica cuales son los máximos legales pues tanto la Constitución como la ley nos señalan una jornada de 8 horas diarias pero también nos establecen que no es obligatorio el descanso de dos días si no que por cada seis días de trabajo es necesario el descanso de un día por lo menos, así que también se podría entender como máximo legal una jornada de 48 horas a la semana entonces al no especificar la ley que se entiende como máximo legal se puede tomar en cuenta que se trata de una jornada de 48 horas y mientras que no exceda de ese límite se pueden establecer jornadas elevadas a las ocho horas diarias pero siempre que dichas horas laboradas sean recompensadas con descansos que permitan la obtención de energía para poder seguir realizando el trabajo que lleva van a cabo en los demás días.

Hay ocasiones en las que se requiere al trabajador para que labore más de la jornada estipulada como máxima pues hay veces que el tipo de trabajo lo requiere y es por eso que tanto el patrón y el trabajador convienen el reparto de las horas durante la semana para el descanso de dos días sin tener que ser necesarios tanto el sábado como el domingo pues puede ser cualquier día de la semana.

Pero como anteriormente se expresa este tipo de incrementos no deben exceder más de las cuarenta y ocho horas ya que si éste excede más de las horas señaladas entonces se considerara a ese excedente como tiempo extraordinario el cual deberá remunerarse mediante un salario mayor al del salario ordinario.

CONCLUSION DE LA IMPROCEDENCIA DE TIEMPO EXTRAORDINARIO EN LA JORNADA MAXIMA DIARIA.

Como se ha visto a lo largo de la presente tesis, se pretende establecer que aquel tiempo excedente de la jornada máxima ordinaria en algunos casos sea IMPROCEDENTE PARA LA CONSTITUCIÓN DE TIEMPO EXTRAORDINARIO ya que la Ley Federal del Trabajo al señalar que tanto el patrón como el trabajador pueden fijar la duración de la jornada de trabajo, y mientras esta no exceda de las 48 horas semanales, esta puede considerarse como una jornada ordinaria y no como una jornada extraordinaria.

El problema existe cuando al momento de expresar que la jornada de trabajo no debe de exceder de los máximos legales no manifiesta si los máximos legales son de acuerdo a la jornada de las 8 horas diarias o de la jornada de 48 horas semanales produciendo a su vez un problema al tratar de establecer una jornada en la que se repartan las horas permitidas en la ley para la realización del trabajo y así permitir el descanso de dos o más días a la semana sin tener que ser consideradas las horas excedentes como horas extraordinarias.

Sin embargo se dan casos en los que los trabajadores en su demanda argumentan haber laborado horas extras sin haber recibido su pago, siendo necesario por el patrón demostrar que no laboró jornada extraordinaria, pero hay veces que las condiciones de trabajo no son plasmadas mediante un contrato escrito sino que se señalan de manera verbal dando como resultado que dicho patrón este obligado al pago de prestaciones a las que no tiene derecho el trabajador por no contener la documentación comprobatoria de las condiciones de trabajo. E incluso aun teniendo dicha documentación cuando se trata de jornadas de 12 o de

24 horas, como la misma ley no especifica lo referente a los máximos legales esta puede ser considerada como una jornada inhumana ya que así lo señala el artículo 5 de la ley citada expresando; que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo así como una jornada mayor que la permitida por esta ley a lo cual como se mencione en líneas anteriores esto provoca que dichas horas sean consideradas como extraordinarias, lo que representa una carga muy fuerte para el patrón pues el concepto que mayor cantidad de dinero a pagar representa son las horas extras, ya que la ley determina que las nueve primeras horas deban pagarse a un salario doble y las restantes a un salario triple y en el caso de empresas mediana y pequeña no siempre es posible hacer frente al pago de laudos condenatorios con muchas horas extras a pagar, teniéndose en muchos casos que cerrar o endeudar por no poder realizar dicho pago.

Por lo que es necesario que lo establecido en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo tenga una mejor interpretación es decir que al momento de señalar los máximos legales se especifique que es de acuerdo a las 48 horas semanales lo que resultaría que cuando el patrón y el trabajador fijen las jornadas estos podrán repartir las horas de trabajo a fin de que éste último pueda descansar dos días o mas siempre y cuando no exceda de las 48 horas además que dicha repartición sean de conformidad por ambas partes dando mayor importancia al trabajador.

También es recomendable que el patrón aun cuando celebre contrato junto con el trabajador ya sea de manera escrita o verbal para la realización de un trabajo es necesario que contenga un control de asistencia al trabajo en el cual especifique la hora de entrada y salida del trabajador, mismo que deberá contener la firma del trabajador, además de que en el contrato deberá de contenerse una cláusula donde se establezca

la necesidad de que el patrón deba dar la orden por escrito para que el trabajador labore horas extras.

BIBLIOGRAFIA.

- Borrel Navarro, Miguel, "ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". Ed. Sista, 6ª ed., México, 1991, p.p. 946.
- Caballenas, Guillermo, "DICCIONARIO DE DERECHO CIVIL", t II, 9ª ed., Buenos Aires, Heliaste, p.p. 560.
- De Buen Lozano, Nestor, "DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, t II, 10ª ed. México, 1994, p.p 345.
- De la Cueva, Mario, "EL NUEVO MUNDO DEL DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, México, 1972, p.p. 320.
- De la Torre, Francisco, "INTRODUCCIÓN A LA LEGISLACIÓN LABORAL", Ed. Mc-Graw-Hill, México, 1993, p.p 410.

- Guerrero, Euqueiro, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Porrúa, México, 1990, p.p 652.
- Recabarren R., Juan/David, "DOCUMENTOS DE TRABAJO", Ed. Cide, México, 1991, p.p 476.
- Trueba Urbina, Alberto "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", Ed. Cide, México, 1977, p.p. 687.

LEGISLACION

Trueba Urbina Alberto y Trucba Barrera Jorge. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa, 81 ed., México, 200, p.p 1180.

OTRAS FUENTES

Montoya Melgar, Alfredo, "SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU CIENCIA", Civitas, Revista Española del Trabajo, núm. 58, marzo-abril, 1993, p.p 270.

Pla Rodríguez, americano, "OTRO INVERSIÓN DE TENDENCIAS EN LA
SEGURIDAD SOCIAL: DE LA SOLIDARIDAD DEL EGOISMO", civitas,
Revista Española de Derecho del Trabajo, num. 56, noviembre-diciembre,
1992, p.p 860.