



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**LA JORNADA LABORAL Y SUS
MODALIDADES**

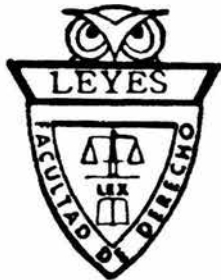
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MIRIAM MARÍA MAGDALENA VALDÉS BELLO



ASESOR: DRA. PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS

CIUDAD UNIVERSITARIA

2004



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.



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MIRIAM MA. MAGDALENA VALDES BELLO**, con número de cuenta 91226606, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **LA JORNADA LABORAL Y SUS MODALIDADES** bajo la dirección de la **Dr. PATRICIA Kurczyn VILLALOBOS**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 1 de marzo de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Afortunadamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 20 de marzo de 2004.
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LICENCIADO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A Dios por todas sus bendiciones y por enseñarme a descubrirlo a través de los demás.

A la memoria de mi abuelito Desiderio por lo que alguna vez me dijo que debía ser hoy se hace realidad.

A mi querida hermana Mirta y a su esposo Fernando por ser los mejores amigos que Dios me pudo dar, seres excepcionales, por todos los momentos que hemos compartido y porque siempre he contado con ustedes, mil gracias por su apoyo, los quiero mucho.

A todos mis amigos que de alguna u otra forma han estado presentes en mi vida.

A mis padres, con mi más profundo agradecimiento, por su apoyo, cariño y sobre todo por su paciencia y comprensión, este triunfo es gracias a ustedes, los quiero mucho.

A mis hermanos César y Edgar quienes son parte importante en mi vida por enseñarme lo maravilloso que es contar con ellos los quiero mucho.

A mi Familia

Abuelita Ana, a mis tías, tíos, primos, todos ellos, por recordarme lo importante que es contar con su apoyo y cariño.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, y a la Facultad de Derecho por el gran compromiso y orgullo de haber estudiado en ella.

**A mi asesora
La Dra. Patricia Kurczyn Villalobos
por su apoyo y tiempo dedicado a
la revisión de esta tesis.**

A todos mis maestros de la Facultad de Derecho y en especial por todas sus enseñanzas y por transmitirme el gran amor por esta carrera al Dr. Fernando Castellanos Tena (in memoriam) Dr. Genaro Góngora Pimentel, Dr. Ricardo Franco Guzmán.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO	
1.1. La Colonia	1
1.2. Constitución de 1824	2
1.3. Constitución de 1857	2
1.4. Legislación de Maximiliano de Habsburgo.....	3
1.5. Código Civil de 1870.....	4
1.6. Huelgas de Cananea y Río Blanco	4
1.7. Programa del Partido Liberal Mexicano.....	5
1.8. Leyes estatales obreras de la etapa preconstitucional	
1.8.1. Chihuahua 1.8.2. Reglamento de Fábricas de Hilados y Tejidos de la República Mexicana 1.8.3. Chiapas 1.8.4. San Luis Potosí 1.8.5. Aguascalientes, Jalisco 1.8.6. Tabasco 1.8.7. Veracruz 1.8.8. Yucatán 1.8.9. Distrito Federal 1.8.10. Coahuila.....	6
1.9. Constitución Política de 1917.....	11
1.9.1. Artículo 123.....	13
1.10. Legislación del trabajo en las entidades federativas en el periodo comprendido de 1917 a 1929	
1.10.1. Veracruz 1.10.2. Nayarit 1.10.3. Yucatán 1.10.4. Sonora, Sinaloa 1.10.5. Coahuila 1.10.6. Puebla, Michoacán 1.10.7. Chihuahua, Durango, Querétaro 1.10.8. Jalisco, Campeche 1.10.9. Guanajuato 1.10.10. Nuevo León 1.10.11. Tamaulipas, Colima 1.10.12. Oaxaca 1.10.13. Tabasco, Yucatán 1.10.14. Chiapas, Zacatecas, Distrito Federal 1.10.15. Aguascalientes, Hidalgo	16
1.11. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	22
1.12. Ley Federal del Trabajo vigente.....	24

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS DOCTRINALES Y NORMATIVOS DE LA JORNADA

2.1. Concepto.....	26
2.1.1. Legal.....	27
2.1.2. Doctrinal.....	28
2.1.3. Jurisprudencial.....	31
2.1.4. Concepto que se propone.....	35
2.2. Clasificación de la jornada.....	38
2.2.1. Jornada diurna.....	38
2.2.2. Jornada nocturna.....	39
2.2.3. Jornada mixta.....	39
2.3. Modalidades.....	39
2.3.1. Jornada ordinaria.....	40
2.3.1.1. Jornada continua	40
2.3.1.2. Jornada discontinua	40
2.3.2. Jornada extraordinaria.....	41
2.3.3. Jornada de emergencia.....	44
2.3.4. Jornada humanitaria.....	46
2.3.5. Jornada semanal.....	47
2.3.5.1. Descanso semanal.....	47
2.3.6. Jornada anual.....	49
2.3.7. Jornadas especiales.....	49
2.3.7.1. Protección de los menores.....	50
2.3.7.2. Protección de la maternidad.....	54
2.3.8. Jornadas en Trabajos Especiales.....	57
2.3.8.1. Trabajadores bancarios.....	58
2.3.8.2. Trabajadores en la industria de la construcción.....	62
2.3.8.3. Trabajadores en las compañías o corporaciones policiales.....	64
2.3.8.4. Entrenadores de los deportistas profesionales.....	68
2.4. Remuneración.....	70
2.5. Prestaciones.....	73
2.5.1. Vacaciones.....	74
2.5.2. Aguinaldo.....	75
2.5.3. Antigüedad.....	76
2.6. Reducción de la jornada.....	78
2.6.1. Jornada de medio tiempo.....	79
2.6.2. Semana de cuarenta horas.....	80
2.6.3. Semana de treinta y cinco horas.....	83
2.6.4. Jornada laboral flexible.....	84
2.6.5. Jornada laboral compacta.....	86

CAPÍTULO TERCERO

LA JORNADA LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

3.1. Convenios de la OIT sobre jornada	87
3.1.1. Convenios ratificados por México	88
3.2. La Jornada de Trabajo en Canadá	100
3.2.1. Días de descanso obligatorios	102
3.2.2. Vacaciones anuales	102
3.3. La Jornada de Trabajo en E.U.	102
3.3.1. Días de descanso	103
3.3.2. Vacaciones	104
3.3.3. Tiempo extra	105
3.4. La Jornada de Trabajo en Argentina	107
3.4.1. Horas suplementarias o extraordinarias	109
3.4.2. Descansos remunerados	109
3.4.3. Vacaciones	111
3.5. La Jornada de Trabajo en Venezuela	112
3.5.1. Tiempo extra	113
3.5.2. Días de descanso	113
3.5.3. Vacaciones	114
3.6. La Jornada de Trabajo en el Derecho Social Comunitario	115
3.6.1. Carta Social Europea	116
3.6.2. España	116
3.6.2.1. Tiempo extra	116
3.6.2.2. Descansos, semanal y obligatorios	117
3.6.2.3. Vacaciones	118
3.6.3. Francia	119
3.6.3.1. Horas suplementarias	120
3.6.3.2. Días de descanso	122
3.6.4. Italia	122
3.6.4.1. Horas extras	122
3.6.4.2. Días de descanso y vacaciones	123
3.6.5. Alemania	124
3.6.5.1. Vacaciones	127
3.7. La jornada de trabajo en Inglaterra	127
3.7.1. Vacaciones	128
Anexo I	129

CAPÍTULO CUARTO ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS MODALIDADES DE LA JORNADA LABORAL

4.1. Beneficios para los trabajadores.....	133
4.1.1. Mayor atención de responsabilidades familiares.....	134
4.1.2. Mejor integración social, cultural y deportiva.....	135
4.1.3. Tiempo para estudiar.....	136
4.1.4. Disminución del cansancio y del estrés emocional.....	137
4.1.5. Estabilidad en el trabajo.....	138
4.1.6. Aumento ocupacional de la población económicamente activa.....	138
4.2. Beneficios para los patrones.....	141
4.2.1. Aumento en la productividad.....	142
4.2.1.1. Grandes empresas.....	143
4.2.1.2. Pequeñas y medianas empresas.....	143
4.2.2. Reducción de la inestabilidad del personal.....	145
4.2.3. Disminución del tiempo muerto.....	145
4.2.4. Disminución del absentismo de breve duración y del número de accidentes en el trabajo.....	145
4.3. Efectos negativos en la implantación de las modalidades de la jornada laboral.....	147
4.3.1. Reducción salarial.....	148
4.3.2. Disminución de prestaciones y de la utilización de horas extraordinarias.....	149
4.3.3. Doble trabajo.....	151
4.3.4. Deterioro de la salud.....	152
4.4. Efectos en la Seguridad Social.....	153
4.4.1. Ley del Seguro Social.....	155
4.4.2. Computo de las semanas de cotización por días de trabajo y no por horas.....	157
CONCLUSIONES.....	159
BIBLIOGRAFÍA.....	163

INTRODUCCIÓN

El derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones de los trabajadores, la reducción de la jornada de trabajo y el aumento de los salarios.

La reducción de las jornadas laborales, ha sido y es una demanda social compartida en todo el mundo, pues una de las primeras denuncias del movimiento obrero se dirigió hacia la explotación y opresión que significa la duración excesiva de la jornada de trabajo.

En nuestro país, después de una larga lucha en pro de la reducción de la jornada a límites más humanos, se logró que en la Constitución de 1917 se estableciera la duración máxima de la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

De hecho, la evolución de la jornada de trabajo, presenta la duración de ocho horas como punto de referencia general y en torno a ella, la flexibilidad múltiple que depende de sectores y situaciones de actividad, a las que pretende extenderse la protección básica de la fijación de un máximo de la jornada.

Es por ello que este trabajo va encaminado a comprender de una manera más objetiva, el valor que representa para los factores de la producción, así como para los trabajadores la implantación de la jornada laboral flexible o compacta y una disminución de la misma como medio para generar empleos.

El desarrollo del presente estudio consta de cuatro capítulos:

En el primer capítulo, para una mayor comprensión del tema, comenzamos analizando los acontecimientos históricos del trabajo en general y todos los problemas por los que tuvo que atravesar el pueblo mexicano antes de que se estableciera en nuestra Carta Magna, la jornada máxima de ocho horas. Finalizamos este capítulo exponiendo lo establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo sobre jornada laboral.

La clasificación de la jornada de trabajo puede ser muy extensa y variada, atendiendo a las circunstancias especiales que se consideren. Es por ello que en el segundo capítulo se estudia el concepto y la clasificación dada por nuestra legislación laboral, así como sus modalidades, en donde analizamos las jornadas especiales que abarca la protección de los menores trabajadores y la protección de la maternidad en el caso de las trabajadoras. Así mismo estudiamos las jornadas en trabajos especiales, como son el de los trabajadores bancarios, trabajadores en la industria de la construcción, en las compañías o corporaciones policiales y los entrenadores de los deportistas profesionales, en el caso de estas jornadas debido a la gran importancia que los mencionados trabajadores representan proponemos la creación de nuevos capítulos en el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo que contempla las jornadas en trabajos especiales en donde se establecen jornadas que van de acuerdo a la naturaleza misma del trabajo y que en algunos de ellos es inferior a la de ocho horas diarias. En este capítulo también se estudia las prestaciones que se derivan del cumplimiento de una jornada laboral y analizamos la posibilidad de reducir dicha jornada, además de que proponemos una modificación en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo para dar nacimiento a la jornada laboral flexible y a la compacta.

Nuestra Constitución establece que las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren, serán la ley Suprema de toda la Unión, es por esto, que en el tercer capítulo hacemos una relación y analizamos los convenios de la OIT sobre la jornada de trabajo, en donde destacamos los ratificados por México. Además en este capítulo hacemos un estudio acerca de cómo se encuentra la regulación de la jornada laboral en algunos países de América y de Europa.

Finalmente en el cuarto y último capítulo se analizan las ventajas y desventajas que traería la implantación de las modalidades de la jornada laboral, tanto para los trabajadores como para los patrones, así mismo hacemos un estudio de los efectos que se podrían dar en la seguridad social al establecerse en la ley la posibilidad de una jornada de trabajo flexible, en donde consideramos que el computo de las semanas de cotización se deben calcular de acuerdo con los días de salario existentes en el período de que se trate, pues como trataremos en el capítulo segundo, existen jornadas en donde su duración es menor, pero es la necesaria para cubrir las necesidades de la empresa.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO

Es particularmente importante repasar los antecedentes del derecho del trabajo en México, aun cuando sea en forma sucinta; proporcionan una visión panorámica que permite comprender a través del eslabonamiento de los acontecimientos históricos, las condiciones que tuvieron que confluír para que se reglamentara el trabajo humano, para protegerlo; nada fácil fue sortear los problemas que se presentaron en las distintas épocas, la esclavitud, el coloniaje, la inflexibilidad del derecho civil y otros muchos obstáculos. Es por ello, que al señalar los antecedentes de la jornada laboral, debemos de explicar los del trabajo en general.

El trabajo siempre ha existido y si bien es cierto que en el México prehispánico el trabajo no fue reglamentado, también es verdad que el trabajo estuvo regido por la costumbre.

1.1. La Colonia

En México, durante la época colonial, entre los ordenamientos jurídicos que tuvieron vigencia sobresalen las Leyes de Indias, cuyo objetivo fundamental fue atenuar, ya que impedir era sumamente difícil, la despiadada explotación de que eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos. Este ordenamiento contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo; los descansos semanales; el pago del séptimo día y pago en efectivo del salario; la protección a la maternidad; el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios; la protección en relación con labores insalubres; habitaciones higiénicas, y el otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedad.

Algunos autores consideran que las Leyes de Indias más que contener disposiciones de índole laboral, contenían medidas humanitarias, actos de piedad, ya que esta legislación carecía de coercibilidad.

1.2. Constitución de 1824

La Constitución publicada el 4 de octubre de 1824, se propuso más bien establecer fines de estabilidad política; era manifiesta la finalidad de que se reconociera a México como nación soberana por parte de España, el Vaticano y las principales potencias europeas.

En el aspecto social no se dieron cambios; en nada se mejoraron las condiciones de vida y de trabajo del peonaje mexicano, por lo que al respecto el maestro Dávalos, nos dice que "... en 1823, la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más que en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia y los salarios habían sido rebajados a tres reales y medio, de cuatro reales que eran para el mismo período; las mujeres obreras y los niños percibían un real diario en la industria textil. Para ese mismo año había 44,800 mineros trabajando en jornadas de 24 o más horas consecutivas en el interior de las minas."¹

De manera genérica mencionaremos que ni las constituciones centralistas de 1836 y de 1843, ni el Acta de Reforma de 1847, que retornaba al régimen federal, otorgaron beneficio alguno a los hombres que vivían de su trabajo.

1.3. Constitución de 1857

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, tras la expulsión definitiva del General Santa Ana, Don Juan Álvarez convocó a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, el que dio como resultado la Constitución de 1857, que "sostuvo algunas disposiciones de carácter laboral relativas a la libertad de profesión, industria o trabajo (artículo 4º) y a la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su consentimiento y retribución respectiva (artículo 5º)."²

¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 56.

² DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1991, pág. 33.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, fue imposible el reconocimiento del derecho del trabajo por parte del Congreso Constituyente.

1.4. Legislación de Maximiliano de Habsburgo

El archiduque Maximiliano de Habsburgo resultó de un espíritu más liberal, contrario a las intenciones de los conservadores que le ofrecieron una corona ilusoria en el castillo de Miramar. Convencido el príncipe austriaco de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre elaboró una legislación social de franca protección a los trabajadores del campo y de la ciudad.

El 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, en los artículos 69 y 70, correspondientes al Capítulo XV, de las garantías individuales, se prohibieron los trabajos gratuitos y forzosos; no podían obligarse los trabajadores a prestar sus servicios indefinidamente; y que para el efecto de que un menor pudiera prestar sus servicios debía tener la autorización de sus padres o tutores. Expedió también una ley a la que se le ha llamado Ley del Trabajo del Imperio, de 1º de noviembre de 1865 que disponía la libertad del campesino para separarse, en cualquier tiempo de la finca en la cual prestaba sus servicios; una jornada de sol a sol con dos horas intermedias de reposo; el descanso semanal obligatorio; el pago de salarios en efectivo; la reglamentación de las deudas de los campesinos; el libre acceso sin obstáculos de los comerciantes a los lugares de trabajo; la creación de escuelas en las haciendas con más de 20 familias; el establecimiento de una inspección de trabajo; y la determinación de sanciones económicas en caso de la violación de éstas.³

Ante el pasajero imperio de Maximiliano, las disposiciones positivas quedaron como buenas intenciones, sin mayores consecuencias.

³ Ibidem pág. 35.

1.5. Código civil de 1870

El primer código civil en México se promulga el 13 de diciembre de 1870, el cual trató de dignificar el trabajo al establecer que la prestación de servicios no era equiparable al contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa. En su tenor el ordenamiento legal en comento “suprime la jornada de sol a sol y se establece la que convengan las partes, siendo natural que por necesidad el trabajador se vea obligado a aceptar cualquier jornada que le propusiera el patrón,”⁴ por lo que la situación de los trabajadores siguió igual en términos generales.

1.6. Huelgas de Cananea y Río Blanco

El año de 1906 fue testigo de dos grandes episodios de nuestra lucha de clases: en el mes de junio los obreros mineros de Cananea, una población del Estado de Sonora, llevaron a cabo una memorable huelga en la mina. Las pretensiones de los huelguistas consistían, fundamentalmente, en el establecimiento de un salario mínimo de cinco pesos diarios; la ocupación de por lo menos, setenta y cinco por ciento de personal mexicano y la reducción de la jornada a ocho horas diarias.⁵

Las peticiones hechas por los obreros fueron negadas, no obstante lo anterior, siguieron firmes en sus demandas, dando como resultado una lucha sangrienta con represión de fuerzas paramilitares de los Estados Unidos que, finalmente fueron sustituidas por el Ejército Federal, en la cual murieron varios obreros mexicanos y los principales dirigentes del movimiento fueron encarcelados, reiniciándose las labores en condiciones de sumisión para los obreros.

Un segundo suceso, se inició en el mes de noviembre, el de los trabajadores de la industria textil de Río Blanco en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores,

⁴ Ídem

⁵ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor (coord), *Jornada de Trabajo y descansos remunerados*, Editorial Porrúa, México, 1993, pág. 112.

el cual contenía las siguientes disposiciones: jornada de trabajo de seis de la mañana a ocho de la noche, con tres cuartos de hora de intermedio para tomar alimentos, siendo la entrada al trabajador cinco minutos antes del inicio de la jornada de trabajo, aceptación de descuentos en el salario, pago de material estropeado, prohibición a los trabajadores de recibir visitas en su casa, etc., pero dicha huelga no tuvo buenos resultados pues los empresarios poblanos convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general y el entonces Presidente Porfirio Díaz, ante la solicitud de los trabajadores para que solucionara el conflicto, dictó un laudo parcial el 4 de enero de 1907 dando el triunfo a los empresarios estableciendo en el artículo primero que a partir del 7 de enero del mismo año, se abrirían todas las fábricas de hilados y tejidos, hasta entonces cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal y solo accedió a prohibir el trabajo de los menores de 7 años.⁶

1.7. Programa del Partido Liberal Mexicano

Contemporáneamente a los movimientos represivos descritos en el inciso anterior, Ricardo Flores Magno, junto con un grupo de correligionarios integrado por Juan Sarabia, Antonio I. Villarreal, Enrique Flores Magón, Librado Rivero, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante, suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano el 1º de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri; en el cual se analizó la situación del país en esa época y las condiciones de los obreros y campesinos y propuso reformas de fondo a los programas políticos, agrarios y del trabajo, en lo referente a este último constituye un valioso antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado Programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo trataba el problema que nos ocupa en los puntos 21 al 33, estableciendo la jornada máxima de ocho horas diarias de trabajo; descanso semanal obligatorio; fijación del salario mínimo general de un peso para todos los trabajadores en el país y de más de un peso en aquellas regiones donde la vida fuera más cara y esa cantidad no bastara para satisfacer las necesidades del trabajador; reglamentación del trabajo a destajo a efecto de que los patrones no burlaran la aplicación de

⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1999, pág.42.

dicha jornada máxima y el salario mínimo; prohibición del trabajo de los menores de 14 años; pago del salario en efectivo, prohibición de las tiendas de raya, etc.⁷

El manifiesto constituye la plataforma política, económica y social del proceso revolucionario en México. Resulta el motor del movimiento armado y constituye el primer documento que con toda claridad ideológica analizó los problemas por los que atravesaba el país y previó la caída de la tiranía.

1.8. Leyes estatales obreras de la etapa preconstitucional

La clase trabajadora en el transcurso de la historia ha luchado incansablemente por el logro de dos grandes reivindicaciones, entre otras: la reducción de la duración del trabajo y el aumento de los salarios; es por ello que, en las entidades federativas, con la ley expedida por José Vicente Villada en el Estado de México en 1904, se inició la regulación de las relaciones obrero patronales, entre las que sobresalen las que mencionaremos a continuación por regular la jornada de trabajo:

1.8.1. Chihuahua

El 23 de octubre de 1907, en la Villa de Allende, Estado de Chihuahua, los empleados de la casa comercial del señor Florentino Torres elevaron una solicitud al gobernador de esa entidad federal, pidiendo su intervención con el objeto de reglamentar las horas de trabajo y el descanso dominical después de la una de la tarde en el comercio, así como para que se les concedieran periodos de descanso entre sus horas de trabajo, para tomar alimentos.

Ante el presidente municipal de Villa de Allende, patrones y trabajadores celebraron una reunión firmando un convenio en el que se permitía, a los trabajadores de la casa comercial señalada laborar hasta las dos de la tarde los domingos y descansar además los días considerados festivos.⁸

⁷ Cfr. REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123 Constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, México 2000, Anexo 7 Programa del Partido Liberal Mexicano, p.p. 173- 175.

⁸ Ibidem, pág. 190 (Acta levantada en Allende respecto al Descanso Dominical).

Durante la época porfirista, los trabajadores del campo y de la ciudad estaban sujetos al desempeño de rudas y difíciles tareas con jornadas de 12 a 16 horas. Así el artículo 108 de la Ley de Servicios Sanitarios fijaba que la duración de los trabajos en las fábricas no podía exceder de doce horas por día. De allí que las condiciones de vida de los trabajadores habían de ocasionar, en gran medida, el inicio del movimiento armado.

La Revolución mexicana en contra del régimen del General Porfirio Díaz, se inició con el Plan de San Luis Potosí en 1910, por Don Francisco I. Madero. El primer período culmina con la derrota del Ejército Federal y el destierro del presidente Díaz.

El 18 de marzo de 1911, en la sierra del Estado de Guerrero un puñado de revolucionarios dictó el Plan Político y Social para los Estados de Guerrero, Michoacán, Campeche, Puebla y el Distrito Federal, reconociendo como Presidente de la República al señor Francisco I. Madero y Vicepresidente al licenciado José María Pino Suárez, quienes tomaron posesión de sus cargos el día 6 de noviembre del mismo año.

El señor Madero designó inmediatamente su gabinete, nombrando como secretario al Licenciado Rafael L. Hernández; de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, dependencia encargada de analizar las causas que motivaban los conflictos entre trabajadores y patrones, comenzándose a dictar ciertas medidas que pudieran disminuir la agitación, dando nacimiento al Departamento del Trabajo, que en su exposición de motivos hacía referencia a la precaria condición económica de los trabajadores en las industrias y en las haciendas, a la falta de garantías en el trabajo de las mujeres y de los menores, a la insalubridad y peligro en las labores y al problema de la emigración de los braceros a los Estados Unidos de Norteamérica.

1.8.2. Reglamento de Fábricas de Hilados Tejidos de la República Mexicana

A la creación del Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, por decreto del 13 de diciembre de 1911, se expidió el Reglamento de Fábricas de Hilados y Tejidos de la República Mexicana que fue aprobado por una Convención de

industriales reunida en la ciudad de México durante el mes de julio de 1912 y aceptado por el Comité Central de Obreros. En este reglamento, se redujo la jornada diurna de trabajo a diez horas efectivas y la nocturna a nueve, se estableció el domingo como día de descanso obligatorio, se prohibió el pago de salarios en mercancías y se aprobó una tarifa mínima uniforme para las fábricas de hilados y tejidos de algodón.⁹

1.8.3. Chiapas

La Ley de Sirvientes de Flavio Guillen, gobernador de Chiapas, expedida en el decreto número 39, constituye un antecedente más. De conformidad con dicha disposición, las horas de trabajo no debían exceder de diez por cada día (artículo 24). Esta ley fue publicada en el periódico oficial de esa entidad el 14 de diciembre de 1912.

1.8.4. San Luis Potosí

El gobernador del Estado de San Luis Potosí, Rafael Cepeda, decretó el 13 de enero de 1913, el descanso obligatorio en día domingo. Se exceptuaban de la obligación, las tiendas de abarrotes, comestibles, las cantinas, peluquerías, etc., con derecho a permanecer abiertas hasta las dos de la tarde los domingos, y las farmacias durante todo el día.

1.8.5. Aguascalientes y Jalisco

En 1913, un movimiento encabezado por el General Victoriano Huerta, inspirado por los Estados Unidos de Norteamérica, logra derrocar a Francisco I. Madero y al vicepresidente, Pino Suárez a quienes asesinan. Al ascender Huerta al poder, las diputaciones de los Estados de Aguascalientes y Jalisco presentaron ante la XXVI legislatura de la Cámara de Diputados dos proyectos de ley sobre descanso dominical.

Con base en tales proyectos, Victoriano Huerta habría de aprobar, como medida transitoria, las reglas para el descanso dominical en el Distrito Federal publicadas en el Diario

⁹ *Ibidem*, pág. 199 y ss.

Oficial de la Federación el 15 de julio de 1913; en septiembre del mismo año, algunos diputados de la XXVI legislatura presentaron un importante proyecto de ley que tendía a regular no sólo el contrato de prestación de servicios, sino que fijaba además los salarios mínimos, y en lo referente a la jornada, se establecía como jornada legal la de diez horas, si se trataba de trabajo diurno, y de ocho, si era nocturno (artículo 2º fracción II), y se fijaba como día de descanso obligatorio el domingo y los días de fiesta nacional (artículo 3º).

En Aguascalientes se decretó la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, se implantó el descanso semanal y se prohibió la reducción de salarios. Ley de 23 de agosto de 1914. Por otro lado el 2 de septiembre del mismo año, Manuel M. Diéguez, gobernador de Jalisco, expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, descanso semanal obligatorio y vacaciones. En el mismo Estado, el 7 de octubre se expide la ley de Manuel Aguirre Berlanga, que contiene el concepto de trabajador como “el obrero cuya labor no tenga fines administrativos”, la jornada de trabajo de 9 horas , la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje.¹⁰

1.8.6. Tabasco

En Tabasco, un decreto de 15 de septiembre de 1914, fijó los salarios mínimos, además de que se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

1.8.7. Veracruz

En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal por Decreto de fecha 4 de octubre de 1914, y el 19 del mismo mes y año; Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de nueve horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la

¹⁰ ídem

responsabilidad patronal por riesgos de trabajo, un servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios para sostener escuelas primarias, hospitales y enfermerías. Posteriormente también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera ley de Asociaciones Profesionales de la República.

1.8.8. Yucatán

En Yucatán, el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo: la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de octubre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio Libre fueron conocidas como las cinco hermanas.

El segundo ordenamiento liberal citado contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional; reglamentó aspectos, como la jornada máxima de trabajo de ocho horas diarias en el campo y 44 por semana con medio día de descanso, y de ocho horas y media con 48 semanales, para los albañiles, carpinteros, herreros, etc.; el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo; y reglamentó el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riesgos de trabajo.

1.8.9. Distrito Federal

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró, en abril de 1915, una comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo; a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos, y en el capítulo III denominado jornada máxima y salario mínimo, estableció en su artículo 26 la jornada máxima de ocho horas efectivas y que en ningún caso podría aumentarse la jornada por más de 3 horas al día, ni por más de 60 días en el año, a ningún obrero; jornada legal de trabajo para los menores de edad, de entre 12 y los 18 años sería de 6 horas solamente (artículo 29); así mismo se reguló que por cada seis días de trabajo, habría uno de descanso; estableció el día de

descanso hebdomadario, como días extraordinarios de descanso, el 1° de mayo y el 16 de septiembre de cada año; también se estableció que no se admitirían al trabajo las mujeres durante los quince días siguientes al alumbramiento, ni podrían los patrones negarles el salario que les correspondía por ese descanso extraordinario.

1.8.10. Coahuila

Es también interesante la legislación del Estado de Coahuila de 1916, obra del gobernador Gustavo Espinosa Míreles, que publicó una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo; su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas sobre la participación obrera en las utilidades de las empresas y su capítulo III denominado jornada máxima y salario mínimo, estableció la jornada máxima de ocho horas para los servicios prestados en fábricas, talleres y centros industriales de cualquier género, para el campo, para los trabajos de los mineros y de nueve horas en las oficinas públicas y privadas y en los establecimientos mercantiles.

1.9. Constitución Política de 1917

Con los antecedentes antes citados como una constante lucha de la clase trabajadora y con las leyes laborales expedidas en los estados a partir de 1904, como quedaron señaladas en el punto anterior, se instaló el Congreso Constituyente que expidió la ley fundamental de 1917.

Por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución de 1857; realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias previas a la apertura de sesiones ordinarias, se inició el 1° de diciembre del mismo año un período único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro, en donde, tras el discurso inaugural, Carranza con claro sentido de la realidad afirmó: “ la simple declaración de derechos, bastante en un pueblo de cultura elevada en el

que la sola proclamación de un principio fundamental de orden social y político es suficiente para imponer respeto, resulta un valladar ilusorio donde, por una larga tradición y por usos y costumbres inveterados, la autoridad ha estado investida de facultades omnímodas, donde se le ha atribuido poderes para todo y donde el pueblo no tiene otra cosa que hacer más que callar y obedecer,”¹¹ en dicho acto presentó un Proyecto de Constitución reformada.

“Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.”¹²

La fracción X del artículo 73 facultaba al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. Al artículo 5º se le agregaba el siguiente párrafo:

“ El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.”¹³

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5º del Proyecto de Carranza, integrado por Mújica, Ramón, Monzón, Recio y Colunga, presentó, por tercera vez, en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el principio de la jornada máxima de 8 horas y el establecimiento de un día de descanso forzoso en la semana, sin que fuera precisamente el domingo, igualmente la prohibición a los niños y a las mujeres, para el desempeño de trabajo nocturno en las fábricas.

Así surge, en el seno del Congreso Constituyente, la necesidad de ampliar los conceptos contenidos en el artículo 5º del proyecto, con verdaderas garantías en beneficio de los trabajadores. Las discusiones a este respecto iniciadas el 26 de diciembre de 1916, culminaron con el compromiso de dictar todo un capítulo sobre la materia laboral que

¹¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, *Derecho Individual del Trabajo*, Editorial Harla, México, 1985, pág. 84.

¹² DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, pág.47.

¹³ DÁVALOS, José, *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pág.42.

acabaría por ser el artículo 123, sin duda el más conocido y difundido de los artículos de la Constitución mexicana, donde México pasó a los anales de la historia como el primer país que dio rango constitucional a las garantías sociales.

1.9.1. Artículo 123

El artículo 123 como se señaló anteriormente se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los diputados fueron reclamos de la clase trabajadora, que dieron cuerpo a los derechos consignados y que respondían a las inquietudes generadas durante los años anteriores.

En el debate se inscribieron 14 oradores sobresaliendo las intervenciones del diputado Andrade que sostuvo: “que por largos años, tanto para los obreros en los talleres como para los peones en los campos, ha existido la esclavitud; que los peones laboran de sol a sol y en los talleres los obreros son explotados por los patrones; en los establecimientos de costura a las mujeres se les explota inicuaamente, haciéndolas trabajar de manera excesiva, e igualmente han sido objeto de explotación los niños; por todo ello debe consignarse en ese artículo, la limitación de las horas de trabajo, ya que la mujer por su naturaleza es débil, en un trabajo excesivo, resulta perjudicada en demasía y a la larga influye en la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, dada también su naturaleza débil, si se les somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuencia más tarde, hacer hombres inadaptables para la lucha por la vida, seres enfermizos.”¹⁴

Heriberto Jara, diputado veracruzano, en una brillante y extraordinaria intervención, señaló que la jornada máxima de ocho horas, “no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que solo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.”¹⁵

¹⁴ BRJCEÑO RUIZ, Alberto, op. cit., pág. 85.

¹⁵ Ídem

Se debe al diputado Héctor Victoria, el concepto de lo que con posterioridad sería el artículo 123 constitucional, el artículo del trabajador. Victoria un legítimo obrero manifestó; “es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reformas que se dice revolucionario, se dejen pasar las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas por las cabezas de los proletarios; allá a lo lejos. Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5º en la forma que lo presenta la Comisión, así como el proyecto del C. Primer Jefe, porque ninguno de los dictámenes trata el problema obrero con el respeto y atención que se merece...en consecuencia, soy de parecer que el artículo 5º debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictamen para que vuelva al estudio de la Comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los Estados deben de legislar en materia de trabajo...por consiguiente: el artículo 5º a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc.”¹⁶

Von Versen dijo que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir.

Froylán C. Manjarrez, mencionó la conveniencia de retirar del artículo 5º todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un capítulo o título especial dentro de la Constitución.

Alfonso Cravioto, ratificó la anterior idea y dijo que así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

José Natividad Macías apoyó la idea de consagrar un título de la Constitución a la materia laboral y presentó un proyecto del mismo, que contenía lo que en su concepción debían de constituir las bases del derecho del trabajo.

¹⁶ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit., pág. 64.

Después del debate, José Natividad Macías, Pastor Rouaix, Lugo y De los Ríos formaron la comisión redactora del proyecto de nuevo título sobre el trabajo, que fue elaborado tomando como base el proyecto de Macías. Tras de varias discusiones con diversos grupos de diputados, resultó el proyecto final que fue turnado a la comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. La Comisión no hizo modificaciones de fondo y fue así como el 23 de enero de 1917 el artículo 123 fue aprobado por unanimidad de 163 votos de los diputados presentes.

El texto original del artículo 123 es muy amplio, por lo tanto únicamente citaremos las fracciones relativas a la jornada de trabajo, y son las siguientes:

Artículo 123. “El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

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

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

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.¹⁷

1.10. Legislación del trabajo en las entidades federativas en el período comprendido de 1917 a 1929

Las entidades federativas, con fundamento en el artículo 123 constitucional, comenzaron a dictar, a partir del mes de julio de 1917, un sin número de disposiciones, estableciendo los tribunales y las autoridades del trabajo competentes en cada una de ellas.

De 1917 a 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; algunas de ellas establecían en los Estados los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, así como la jornada de trabajo y salario que es el tema de nuestro estudio.

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió entre lo más destacado los siguientes ordenamientos que entre sus capítulos regularon la jornada laboral:¹⁸

¹⁷ Ibidem, p.p. 65 - 69

¹⁸ Para la elaboración de los incisos siguientes en donde citamos el contenido referente a la jornada laboral, de las leyes laborales expedidas en los Estados de la República Mexicana, se consultó, la Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Departamento de Trabajo, Leyes y decretos, s.f.

1.10.1. Veracruz

El 14 de enero de 1918, el Estado de Veracruz expidió su ley del trabajo, que según el maestro Mario de la Cueva, no solamente es la primera de la República, sino que, salvo disposiciones dispersas de algunas naciones del sur, es también la primera de nuestro continente, esta ley produjo grandes beneficios: el reconocimiento pleno de la libertad sindical y del derecho de huelga, estableció disposiciones sobre el salario, descansos legales y jornada máxima de ocho horas en trabajo diurno y de siete en trabajo nocturno.

1.10.2. Nayarit

El 25 de octubre del mismo año el gobernador José S. Godínez, del Estado de Nayarit expidió la ley del trabajo, estableciendo igualmente un capítulo de las jornadas y descansos legales y disposiciones generales como salario, participación de los trabajadores en las utilidades, etc.

1.10.3. Yucatán

En Yucatán se promulgó el código del trabajo el 16 de diciembre de 1918, estableciéndose en su artículo 58 que la duración de la jornada máxima sería de 8 horas, y la ordinaria de seis; facultándose a los asociados a gestionar la reducción del número de horas con la misma remuneración, por medio de sus ligas de resistencia y demás corporaciones; así mismo se estableció como jornada máxima de los jóvenes de quince a dieciocho años la de seis horas, siendo la ordinaria de cuatro horas; además se reguló la semana inglesa, quedando prohibido el trabajo en día domingo, debiéndose paralizar las labores los sábados a las diez de la mañana, debiendo percibir los obreros el salario íntegro de ese día; por otro lado se estableció el horario de los establecimientos comerciales en días hábiles, siendo de 7 a.m. a 5 p.m., aún cuando fueran atendidos por sus propietarios y los sábados hasta las diez de la noche, pagándoseles a los obreros que trabajasen en ellos ese día como salario, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales.

1.10.4. Sonora, Sinaloa

Los Estados de Sonora y Sinaloa, expidieron sus leyes del trabajo y previsión social, la primera de fecha 12 de abril de 1919 y la segunda de fecha 15 de julio de 1920, ambas leyes regularon en su título segundo la jornada máxima de ocho horas efectivas para los trabajos ordinarios, como jornada máxima de trabajo nocturno la de siete horas; estableciendo la nulidad del contrato de trabajo que estableciera la jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo.

1.10.5. Coahuila

El Estado de Coahuila el 13 de octubre de 1920 expidió la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República; en la que reguló en su capítulo tercero el concepto de jornada como el tiempo durante el cual el que trabaja queda obligado a desempeñar determinada labor, siempre que no exceda del máximo de 8 horas; así mismo estipuló que las mujeres disfrutarían durante el período de la lactancia de un descanso de media hora en la mañana y media hora en la tarde, para la crianza de sus hijos.

1.10.6. Puebla, Michoacán

El Estado de Puebla expidió el 14 de noviembre de 1921 su código de trabajo que contenía un capítulo de la jornada máxima de ocho horas y el salario mínimo, que sería fijado por las comisiones especiales de cada municipio, atendiendo a las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador. En ese mismo año el Estado de Michoacán expidió su ley del trabajo, fijando la jornada máxima de 8 horas; en la cual el trabajador dispondría del tiempo necesario para tomar sus alimentos, en la forma siguiente: de una hora en los casos de que el trabajador saliera del establecimiento o taller en el que prestaba sus servicios y en la inteligencia de que ese tiempo no se computaría en la duración de la jornada; de media hora en los casos en que el trabajador no saliera del establecimiento por circunstancias especiales y en ese caso si se computaría este tiempo dentro de la jornada.

1.10.7. Chihuahua, Durango, Querétaro

En el año de 1922 los Estados de Chihuahua, Durango y Querétaro, expidieron sus leyes del trabajo, dedicándole igualmente un capítulo a las horas de trabajo, descansos obligatorios, salarios y condiciones del trabajo en general.

1.10.8. Jalisco, Campeche

Los años de 1923 y 1924 fueron testigos de la expedición de las leyes de trabajo de los Estados de Jalisco y Campeche respectivamente. En las que se reguló la jornada máxima de 8 horas. Siendo en el Estado de Jalisco el 3 de agosto de 1923 cuando el gobernador José G. Zuno expidió la ley en comento, regulando en su artículo 38 que en los días de descanso obligatorio, los trabajadores no percibirían salario. En ese sentido en el Estado de Campeche se reglamentó en la ley del trabajo expedida el 30 de noviembre de 1924 la semana inglesa, estableciéndose que los trabajadores detendrían sus labores los sábados a las once de la mañana, debiendo los patrones pagar el salario íntegro de ese día; así mismo se reguló que en la jornada máxima de ocho horas el obrero tendría derecho a un descanso cuando menos de media hora, prohibiendo así la jornada continua la cual sería admisible, cuando ésta no excediera de seis horas de trabajo diurno.

1.10.9. Guanajuato

En la ley del trabajo minero del Estado de Guanajuato expedida el 30 de agosto de 1924, se reguló igualmente la jornada máxima de 8 horas para el trabajo diurno y de 7 horas en el nocturno, en su artículo 56 estipuló que todo trabajador o empleado que durante un año consecutivo no hubiese faltado a laborar sin causa justificada y que hubiese observado buena conducta, tendría derecho anualmente a una semana de vacaciones con percepción íntegra de salario; así mismo estableció la inembargabilidad del salario.

1.10.10. Nuevo León.

En ese mismo año el 10 de diciembre en el Estado de Nuevo León se expidió la ley sobre jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general, estableciendo que las mujeres en estado de gravidez gozarían de un descanso de 15 días antes del parto y treinta días después de él, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato.

1.10.11. Tamaulipas, Colima

En Tamaulipas el gobernador Emilio Portes Gil expidió la ley del trabajo de fecha 12 de junio de 1925 que en su capítulo XII reguló las horas de trabajo; los días de descanso obligatorio con goce de sueldo, dejando a potestad del trabajador desempeñar sus labores en esos días, teniendo derecho al pago de salario extraordinario. El mes de octubre del mismo año en el Estado de Colima, Francisco Solórzano B. expidió la ley del trabajo en donde reguló que la jornada laboral empezaría a contarse a partir de que el trabajador se presentará en el lugar convenido según el contrato, y que no podía ser mayor a 8 horas; prohibición de la jornada continua, al establecer que el trabajador debía gozar de un descanso no menor de media hora para tomar sus alimentos, pudiendo renunciar a ese descanso si así conviniese a sus intereses.

1.10.12. Oaxaca

En Oaxaca el gobernador Genaro V. Vázquez expidió la ley del trabajo el 21 de marzo de 1926, que reguló la jornada máxima de 8 horas de trabajo, así como el principio de a trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

1.10.13. Tabasco, Yucatán

En octubre del mismo año se expidieron dos leyes del trabajo la primera del Estado de Tabasco, que contemplaba la jornada máxima de 8 horas, dando facultad a los asociados para gestionar menor número de horas de trabajo con la misma remuneración; la semana inglesa; jornada máxima de 6 horas para jóvenes de quince a dieciocho años; prohibición de los trabajos en día domingo en todos los talleres, fábricas, establecimientos comerciales, industriales y demás empresas; el segundo ordenamiento fue la ley del Estado de Yucatán, que contemplaba en esencia lo mismo que la anterior, estableciéndose por decreto que si el trabajador laboraba en día domingo o de descanso obligatorio percibiría en ese día doble jornal, sin perjuicio del derecho de disfrutar del descanso establecido por cada 6 días de trabajo.

1.10.14. Chiapas, Zacatecas, Distrito Federal

En el año de 1927 se expidieron tres ordenamientos que igualmente regularon la jornada máxima de 8 horas. El primero se expidió en el Estado de Chiapas el 5 de marzo, que fue la ley reglamentaria del artículo 123 y párrafo primero del artículo 4º constitucional. El segundo fue la ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República para el Estado de Zacatecas, expedida por el gobernador F. Rodarte el 1º de junio, que contemplo el capítulo de la jornada máxima de trabajo, descansos y vacaciones. El tercer ordenamiento es el Reglamento de la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal, de 21 de septiembre de 1927, expedido por P. V. Michel Jefe de Departamento Administrativo.

1.10.15. Aguascalientes, Hidalgo

Por último es importante mencionar las legislaciones de los Estados de Aguascalientes y de Hidalgo que igualmente dedicaron un capítulo a la regulación de la jornada laboral. La primera fue la ley del trabajo, expedida por el gobernador Díaz de León el 6 de marzo de 1928

y el segundo ordenamiento expedido por el gobernador del Estado de Hidalgo el 30 de noviembre del mismo año, que fue la ley reglamentaria del artículo 123 de ese Estado.

Cierto fue que muchas sorpresas ocasionaron las legislaturas de los Estados al expedir sus propias leyes, cuyo lamentable resultado fue el origen de una profusa y no necesariamente coincidente legislación laboral que evidentemente ocasionó la pérdida de la unidad de la legislación industrial en la República, ya que cada entidad daba tratamiento diferente a los trabajadores, y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción, lo que dio origen a todo tipo de problemas.

1.11. Ley Federal del Trabajo de 1931

Ante la problemática de haber otorgado en el año de 1917; la facultad de legislar en materia de trabajo a las legislaturas estatales;¹⁹ en sesión extraordinaria, el 26 de julio de 1929, a iniciativa del presidente provisional Emilio Portes Gil, se dio lectura en la Cámara de Senadores a las iniciativas de reforma de la fracción X del artículo 73, y a la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución. Las reformas aprobadas por la Cámara de Diputados en sesión del 22 de agosto del mismo año, así como por las legislaturas de los estados, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, quedando facultado el Congreso de la Unión para legislar en forma exclusiva sobre la materia de trabajo.

Una vez publicada la reforma constitucional, el presidente envió al Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, porque establecía el principio de sindicalización única, tanto en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, como en la empresa para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado

¹⁹ Supra 1.10.

arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, pero los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.²⁰

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto.

En relación a la jornada de trabajo la Ley Federal del Trabajo de 1931 repitió, en lo general, lo previsto en el artículo 123 constitucional, con algunas precisiones que es importante destacar como lo analiza el maestro Néstor de Buen:

a) “Sin fundamento constitucional, lo que subsiste hasta la fecha, se excluyó al personal doméstico al servicio del hogar, del beneficio de la jornada máxima (artículo 69).

b) En el mismo artículo 69, el segundo párrafo dispuso que la semana de 48 horas podría ser repartida, previo acuerdo entre trabajadores y patrón a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

c) Se consagró la jornada mixta en el artículo 71, la que habría de comprender periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna. Se fijó a la jornada mixta una duración máxima de siete horas y media.

d) Se estipuló que los descansos y el tiempo dedicado a las comidas formarían parte de las jornadas de trabajo efectivo, en caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde preste sus servicios.

e) Con una evidente modificación del texto constitucional, al regular las horas extras se dijo que no podrían exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana (el texto constitucional hace referencia a tres veces consecutivas), lo que evidentemente mejoró la situación en este tema (artículo 74).

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, pág. 54

f) Por último, se reguló la prestación de servicios, más allá de la jornada pactada en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre su vida, la de sus compañeros, la de sus patrones o la existencia misma de la empresa, en cuyos casos el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima, sin percibir salario doble (artículo 75).²¹

1.12. Ley Federal del Trabajo vigente

La vigente Ley del Trabajo tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, resultado del trabajo que durante dos años realizó la comisión nombrada por el presidente Adolfo López Mateos e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social; la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía, para su adopción de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo, una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el trabajo; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo; en noviembre de 1962 fueron aprobadas estas reformas constitucionales.²²

Un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, por una comisión nombrada por el presidente Gustavo Díaz Ordaz que se encontraba integrada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., pág. 115.

²² DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I., op. cit., pág. 73.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones, y después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Ley Federal del Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones; en donde se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 1º de mayo de 1970, que como señalamos anteriormente no incorporó demasiadas novedades. En realidad, se limitó a reafirmar, mejorando las reglas de juego de su antecesora, por ello que en su Exposición de motivos de esta Ley se expuso lo siguiente:

“Los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.”²³

Sin embargo introdujo algunas novedades relativas: en el artículo 63 determinó que “durante la jornada continua de trabajo se concediera al trabajador un descanso de media hora, por lo menos” y en el artículo 68, primer párrafo consagró una regla confusa: “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo”, lo que parecía referirse a que no es obligatorio laborar tiempo extraordinario salvo que se advierta que sí está permitido hacerlo en el propio capítulo (artículo 66).²⁴ Esa definición dio algún trabajo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual fijó un criterio interesante al respecto, mismo que analizaremos más adelante en el capítulo correspondiente al tratar el tema de la jornada extraordinaria.

²³ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.” Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968.

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, op. cit., pág. 116.

CAPÍTULO SEGUNDO

ASPECTOS DOCTRINALES Y NORMATIVOS DE LA JORNADA

Una vez que conocemos los antecedentes de la jornada de trabajo, procederemos a estudiar el contenido de diversos preceptos legales, aspectos doctrinales, y jurisprudenciales para observar si los mismos se adaptan a la realidad social, y si verdaderamente han cumplido con la finalidad para la cual fueron creados, y es por ello que en algunas de estas disposiciones legales nos atrevemos a proponer diversas adiciones o en su caso a señalar lo que establecen.

2.1. Concepto

Originalmente, la palabra castellana jornada derivó del latín vulgar *diurnata*, y éste a su vez de *dies, diei*, el día, el transcurso del día. Pero también significa medida o relación de tiempo, ya sea en su acepción etimológica, o ya sea desde el punto de vista del lenguaje corriente. En efecto: etimológicamente, deriva de la voz italiana *giornata* que significa día; y en el lenguaje usual, jornada, tiene el sentido de relación de tiempo.²⁵ Luego jornada de trabajo podría entenderse como las horas diarias de trabajo o como la duración del tiempo de trabajo diario, o bien como el tiempo diario jurídicamente obligatorio en que el trabajador subordinado debe estar a disposición del patrón.

Existe una profusa legislación en otras naciones, cuya definición con respecto a la jornada se basa en conceptos como el trabajo efectivo, sin que se soslayen los factores o las condiciones sociales que confluyen en su prevailecimiento: costumbres populares, grado de avance tecnológico y de aceptación colectiva de ese avance, cercanía o lejanía de centros industriales, fortaleza o debilidad de la actividad económica general, régimen constitucional, situación política, etc.

²⁵ BARCIA, Roque. Primer diccionario general etimológico de la lengua española, Tomo tercero, Madrid, España, 1985, pág. 249.

Obsérvese , por otra parte, que con intención se soslayó la referencia al concepto de jornada como tiempo de ejecución física del trabajo, o como tiempo en que se está presente en el trabajo.

Esto lleva a reconocer que en la regulación concreta de la jornada se toman en cuenta conceptos tales como el de trabajo efectivo, el de presencia, el de urgencia, el de trayecto, el de inicio de ejecución de las labores, el de centro de distribución de las labores y de otros más, para resolver la casuística múltiple de la inmensa realidad.

Así, la jornada de trabajo es, junto con el salario y el descanso, uno de los pilares fundamentales de cualquier construcción jurídica en los agitados tiempos modernos, aunque no se encierre sólo en las normas laborales, para inscribirse en la política jurídica y más exactamente en la política social.

2.1.1. Legal

Para comprender mejor lo que este vocablo significa, debemos auxiliarnos en lo preceptuado por la Ley como jornada de trabajo.

Así tenemos que el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo la define como: “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

Cabe resaltar, que el concepto legal anteriormente citado ha sido fuente de diversas polémicas, ya que no todos los estudiosos del derecho laboral están de acuerdo con él, tal es el caso del maestro Baltasar Cavazos Flores, quién comenta; “consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en la realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”²⁶, así el maestro Néstor de Buen Lozano, considera justo este concepto y señala; “es claro que si la jornada no se confunde, necesariamente, con el trabajo sino con el hecho de estar a

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar et al., Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1994, pág. 101.

disposición del empleador, lo evidente es que el trabajador tiene derecho a percibir el salario por estar a disposición del patrón.²⁷

En nuestra opinión el concepto legal de jornada de trabajo plasmado en el artículo 58 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es correcto, al señalar que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, y nunca lo establece como el tiempo durante el cual el trabajador esta prestando su trabajo, siendo innecesario agregar alguna palabra a la misma, en virtud de no poder el obrero realizar alguna actividad ajena a los intereses de la empresa hasta en tanto egrese de la fuente de trabajo y concluya por tanto su horario de labores.

2.1.2. Doctrinal

Un problema actual y que todavía se debate en la doctrina y en las legislaciones laborales, es la limitación de la duración de la jornada de trabajo; que como señalamos en el capítulo que antecede fue uno de los principios que se buscaron para fijar el concepto de jornada, que finalmente quedo plasmado en el artículo 58 de la ley laboral vigente, estudiado en el inciso anterior.

Pero ahora procederemos a estudiar dicho concepto en su evolución doctrinal.

El maestro Mario De la Cueva²⁸ señala que, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía concepto de jornada de trabajo; pero en su artículo 111, fracción XVI, expresaba que el patrono estaba obligado a “pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono,” norma de la que se dedujo que aun cuando no exista culpa del trabajador, si no puede determinarse la del patrono, el riesgo de la producción, que es el riesgo de la empresa, recae, no sobre el creador del riesgo y receptor de los beneficios de la actividad de la empresa, sino sobre quien nada tiene que ver ni con la creación del riesgo ni con los beneficios; ya que, si el trabajador está perfectamente dispuesto para llevar a cabo su trabajo pero por causas que no le son imputables, no puede

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. El Trabajo, el Derecho y algo más, Editorial Porrúa, México, 1995, pág.37.

²⁸ DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 273.

laborar, como serían la falta de herramientas, materias primas, energía eléctrica, etc.; se entenderá que está cumpliendo su jornada, por lo que debe percibir su salario.

En razón de lo anterior el concepto de jornada de trabajo debía tomar en consideración; que el deber único del trabajador consistía en poner su energía de trabajo a disposición del patrón para realizar las actividades propias de la empresa, por el número de horas que se hubiese determinado, por tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa; en consecuencia, si se produce una interrupción de las labores, por algún desperfecto en la planta eléctrica, dando como resultado la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los trabajadores un riesgo ajeno.

Las razones expuestas en el párrafo anterior llevaron a la Comisión encargada de redactar la nueva Ley Federal del Trabajo que sustituiría a la de 1931, a adoptar una solución plenamente nueva, resultado de una confrontación de la idea de la justicia social y de las razones que condujeron al Constituyente a la limitación de la jornada, con los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador y de una vida social que crece de día en día en complejidad, se dio la sustitución del principio de trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

Esta tesis de sustituir el principio anteriormente citado fue objeto de una larga discusión; entre los representantes de los empresarios, que insistían en el principio del trabajo efectivo y se proponían que el artículo 58 dijera que “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio.” Dicha concepción no se sostuvo, adoptándose definitivamente el concepto de jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo.

Por otra parte, el hombre de nuestros días está rodeado por un mar de exigencias familiares, sociales y culturales, a los que debe dedicar un tiempo más largo que en el pasado, pues si no las satisface, abate su condición de ser humano.

Es por ello que las razones de fondo para la limitación de la jornada de trabajo obedecen a los principios de vitalidad y de productividad del trabajador, dado que generalmente los patrones buscan obtener una mayor producción en el trabajo a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, por esto los trabajadores siempre han buscado la reducción de la jornada de trabajo, como una lucha constante.

En lo concerniente al principio de vitalidad - dice Muñoz Ramón²⁹- se puede observar la reducción de la jornada de trabajo desde tres puntos de vista: fisiológico, social y cultural.

Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado, según el autor demuestran, sin lugar a discusión, que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, cansancio y agotamiento que pueden repercutir en situaciones graves como son los accidentes de trabajo, que en última instancia también perjudican al patrón y, por otro lado el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aún su muerte prematura.

Socialmente, la jornada laboral exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con su familia y participar activamente en el medio social que lo rodea.

Aspecto relevante, también, de la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad, es la necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo libre suficiente que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo armónico de su personalidad.

Aún cuando las razones fundamentales y definitivas para la reducción de la jornada derivan del principio de vitalidad, también nos encontramos algunas razones derivadas del principio de productividad que requieren se fije una jornada limitada.

²⁹ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1993, p.p. 112 y ss.

Económicamente una jornada de trabajo excesiva, repercute en la disminución de la productividad al no laborar el trabajador en plenitud de sus facultades, produce mal y es antieconómico su trabajo, de tal suerte que si se prolonga el trabajo más allá de lo científicamente exigible se pierde la calidad en el trabajo prestado y, por lo tanto, a la obra producida, creciendo sus mermas y defectos.³⁰

Por las razones anteriores de vitalidad y productividad, no existe duda alguna de que la jornada de trabajo debe limitarse a un período máximo de duración, que pueden ser las establecidas por la ley, o por un acuerdo entre patrón y trabajador o por decisión de un árbitro (Junta de Conciliación y Arbitraje). De las establecidas por la Ley Federal del Trabajo encontramos las jornadas diurna, mixta y nocturna, las cuales estudiaremos más adelante, así como el establecimiento de la semana de cuarenta horas.

2.1.3. Jurisprudencial

En este inciso, nos proponemos a estudiar los criterios que ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto al término “disposición” en relación con el concepto establecido de la jornada laboral.

Es necesario precisar lo que ha de entenderse por disponibilidad del trabajador.

Disposición es: “acción y efecto de disponer o disponerse,” “aptitud, proporción para algún fin, poder, arbitrio, autoridad”. Disponer implica “colocar, poner las cosas en orden y situación conveniente, echar mano de una persona o cosa; hacer uso de ella, emplearla, darle un destino; usar una cosa según su capricho o voluntad”.³¹

Con estos criterios la relación de trabajo se traduce, por lo que se refiere al trabajador, en aptitud o proporción para algún fin. Por lo que hace al patrón significará poder, arbitrio, autoridad; acción y efecto de disponer; echar mano del trabajador; hacer uso de él, emplearlo. La limitación consiste en el trabajo contratado; el patrón puede disponer del trabajador sólo

³⁰ Ibidem pág. 113

³¹ MENÉNDEZ PIDAL, Ramón. Diccionario Durvan de la Lengua Española. Editorial Marín, S.A., España, 1990, pág. 490

por lo que se refiere al servicio estipulado; el trabajador se obliga a proporcionar su aptitud para este fin.

Uno de los problemas que se contemplan, en relación con el cómputo de la jornada es el de incluir el tiempo requerido por el trabajador para trasladarse de su domicilio a su lugar de trabajo, al que se denomina tiempo in-itinere.

Ahora bien, existe jurisprudencia sobre los llamados accidentes in itinere, en que el trabajador queda protegido de los accidentes sufridos desde el momento en que sale de su casa, la cual transcribimos a continuación:

ACCIDENTES DE TRABAJO.- El Párrafo Segundo del artículo 474 de la Ley Federal del Trabajo alude a los casos en los cuales el riesgo de trabajo se produce al ir el trabajador de su domicilio al centro de labores o de éste a aquél, sólo ejemplifica y no constituye una enumeración limitativa, habida cuenta de que la regla general se encuentra establecida en el primer párrafo del mismo precepto.

Amparo directo 5938/1974. Petróleos Mexicanos. Abril 10 de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Jorge Saracho Álvarez. 4ª. Sala, Informe 1975 Segunda Parte, pág.53.

ACCIDENTE DE TRABAJO OCURRIDO EN CAMINO AL LUGAR DONDE SE DESEMPEÑA EL TRABAJO.- Si el accidente en que perdió la vida el trabajador ocurrió momentos antes de iniciarse sus labores y cuando iba directamente a su trabajo, tal accidente debe reputarse como de carácter profesional, porque la fracción XIV del artículo 123 constitucional no exige que haya una relación causal inmediata y directa entre el trabajo desempeñado y el accidente de trabajo, sino que impone al patrono la responsabilidad por los accidentes de trabajo, sufridos por los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan, lo que se repite en las definiciones legales de los artículos 284 y 285 de la Ley Laboral.

Sexta Época, Quinta Parte: Vol. XCVII, Pág.13. Amparo directo 8373/1964. Juan Núñez Arias. 5 votos. Vol. CXXXII, Pág.39. Amparo directo 4853/1965. Petróleos Mexicanos. 5 votos. Vol. CXXXII, Pág.39. Amparo directo 667/1965. Petróleos Mexicanos 5 votos.

Séptima Época, Quinta Parte: Vol. 3, Pág.20. Amparo directo 9249/1968. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

4ª. Sala Apéndice de Jurisprudencia 1975 Quinta Parte, pág.8.

ACCIDENTES DE TRABAJO, SON PROFESIONALES LOS OCURRIDOS DESPUÉS DE QUE EL OBRERO MARCA LA HORA DE SU SALIDA.- No por el hecho de que el accidente sufrido por un trabajador, haya ocurrido momentos después de que éste marcó la hora de salida en su tarjeta, puede decirse que la empresa queda relevada de

responsabilidad, ya que no es necesario que exista una relación de causalidad inmediata ni directa entre el trabajo desempeñado y el accidente sufrido, sino que basta, de acuerdo con los artículos 123, fracción XIV, de la Constitución Federal y 284 y 285 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que dicho accidente ocurra con motivo de las labores desarrolladas o como consecuencia del trabajo. Por tanto, si un obrero ferrocarrilero marcó en su tarjeta la hora de salida y salió del departamento donde presta sus servicios para dirigirse a su domicilio para lo cual tiene necesidad de atravesar el patio de la estación, donde un convoy hace movimientos de enganche de carros, a la precisa hora de la salida de los obreros, obstruyendo el paso entre ese departamento y la salida del patio a la vía pública, sin que algún empleado advierta el peligro a los numerosos obreros que salen, es indudable que en ese caso el riesgo a que están expuestos aquellos, es motivado por sus labores y una consecuencia de las mismas, ya que tienen necesidad de afrontarlo para salir del lugar del trabajo, constituido no sólo por el taller donde prestan sus servicios sino por los patios de la estación que deben atravesar, a fin de dirigirse a su domicilio. Como precedente digno de mención, debe invocarse el sostenido por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal, con anterioridad, en los siguientes términos: “El hecho de que un trabajador muera cuando regresa del campo donde trabajaba, a su domicilio, atravesando por un lugar despoblado, está íntimamente relacionado con el trabajo y debe considerarse que ocurrió a consecuencia de él, siendo tal tesis correcta, no porque el riesgo haya acontecido a consecuencia del trabajo, sino porque lo fue en ocasión de él, cuando el trabajador regresaba de sus labores, o sea, con motivo de las propias labores, sin que sea lo expuesto contrario a la jurisprudencia de la Suprema Corte, ya que se reconoce como riesgo profesional el accidente producido con motivo del trabajo en ejercicio de éste, por lo que en el caso no hay inexacta aplicación de los artículos 285 y 286 de la Ley Federal del Trabajo, ni se viola tampoco el artículo 194 de la Ley de Amparo” (Ejecutoria pronunciada el 31 de marzo de 1939, en el amparo directo 7668/38, promovido por J. Langhoff y Cia., y publicada en la página 3426 del Tomo LIX del Semanario Judicial de la Federación). Quinta Época: Tomo XCVIII, Pág. 1430. Administración de los Ferrocarriles Nacionales de México. 4ª Sala Apéndice de Jurisprudencia 1975 Quinta Parte, pág. 9.

Algunos estudiosos del derecho laboral, consideran que en términos generales, cuando el trabajador utiliza sus propios medios de transporte, el tiempo de traslado no forma parte de la jornada porque no está a disponibilidad del patrón, ni se encuentra en su lugar de trabajo. Si la ley protege al trabajador en el trayecto, lo hace por estimar conveniente ampliar los beneficios equiparándolos al riesgo de trabajo, por el ánimo de trasladarse al lugar de prestación de sus servicios, pero no porque el trabajador pueda encontrarse, desde el momento de salir de su hogar a disposición del patrón.

Así mismo podemos decir que, cuando el trabajador utiliza sus propios medios de transporte, el tiempo de traslado no forma parte de la jornada porque no está a disponibilidad del patrón ni se encuentra en su lugar de trabajo.

Adquiere especial relevancia el tiempo de traslado cuando el patrón es quien proporciona los medios de transporte a los trabajadores. En este supuesto tenemos que distinguir si es obligatorio u optativo para el trabajador utilizar esos transportes. Si es obligatorio, porque así lo convino con el patrón o no hay otro medio de transporte, la jornada comienza y termina al iniciarse y concluir el traslado; en cambio, si es optativo usarlo, la jornada comienza y termina al entrar y salir de su lugar de trabajo.

En nuestra legislación laboral no se puede alcanzar una sola conclusión. Es necesario contemplar cada caso particular. Así, si el transporte se presta a partir de un campamento para llegar a un punto en que se inicia la labor, la jornada se computará, por lo menos, desde que se inicia el viaje.

Por otro lado como veremos más adelante al estudiar la jornada continua, cuando el trabajador no sale de la empresa, o no puede separarse de sus actividades, la jornada no se interrumpe, ya que se encuentra siempre en la posibilidad de que el patrón haga uso de sus servicios. Aun cuando no sea empleado en los lapsos de descanso o alimentos, el trabajador está sujeto a los reglamentos y disposiciones de la empresa: debe tomar los alimentos a la hora señalada, en el lugar indicado, hacer uso del descanso en la forma y términos prescritos; en ninguno de estos dos momentos puede hacer uso de su tiempo. Esta imposibilidad de usar a su arbitrio su tiempo, queda implícita en el sentido lato de la palabra “disposición”, ya que el patrón es el que regula, bien por sí o de común acuerdo, la forma en que ha de emplear el tiempo de alimentos y de descanso de media hora, por lo menos, si se trata de jornada continua, y ese tiempo se computa como jornada de trabajo, como lo establece la Suprema Corte:

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA. De acuerdo con lo previsto por el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”, por lo que si en un juicio laboral el patrón no acredita como le corresponde, que los trabajadores salgan de su centro de trabajo durante el tiempo de descanso, resulta procedente condenar a la empresa demandada al pago de la media hora reclamada, puesto que la misma debe computarse como tiempo a disponibilidad del patrón. Amparo directo 2902/81. Adrián Quezada Trejo y otros. 17 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Catalina Pérez Bárcenas. Amparo directo 2666/81. José Elias Quiroz Muñoz y otros. 12 de agosto de

1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Arturo Carrete Herrera. Amparo directo 2670/81. José Luis Hernández Díaz y otros. 10 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo. Amparo directo 2683/81. Norberto Ibarra Chacón y otros. 10 de agosto de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz. Amparo directo 2898/81. Juan A. Arreaga Espinosa y otros. 3 de agosto de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas. Secretaria: Raquel Ramírez Sandoval. Véase: Amparo directo 3351/78. Severiano García y otros. 1º de octubre de 1979. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Consecuentemente el artículo 63 de la ley laboral establece un descanso de media hora por lo menos, para evitar el cansancio físico de la jornada ininterrumpida.

2.1.4. Concepto que se propone

Lo que interesa al derecho del trabajo es el respeto absoluto a la condición humana del trabajador, ciertamente es protector de la clase trabajadora, lo cual constituye una de sus características, por lo que en la normatividad laboral vigente, no debe suprimirse su alto contenido social.

Así, debemos señalar en relación con nuestro tema que, en la filosofía del derecho del trabajo las prestaciones y derechos que se establecen a favor de los trabajadores sólo son mínimos que siempre pueden ser superados por leyes, reglamentos y disposiciones contractuales e incluso por la costumbre. En tal virtud deberá prevalecer sobre lo dispuesto en la Carta Magna, lo dispuesto en los contratos individuales, colectivos, en los contratos ley, la jurisprudencia, o en los convenios internacionales que México ha ratificado³² siempre que establezcan, condiciones, normas y derechos laborales más benéficos para el trabajador que las señaladas en la Constitución.

Por lo anterior consideramos que en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo se podría establecer la posibilidad de introducir algunas modalidades de la jornada laboral como sería la jornada laboral compacta y la flexible en sus diversas acepciones, a fin de que el trabajador disponga de mayor tiempo para realizar

³² *Infra* capítulo tercero, inciso 3.1.1.

otras actividades que no abatan su condición humana; lo cual procederemos a estudiar a continuación:

El artículo 59 de la citada ley establece: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales.

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

Del segundo párrafo del artículo anteriormente transcrito podemos sugerir la siguiente modificación, para quedar de la siguiente manera:

Los trabajadores y el patrón podrán fijar de común acuerdo la distribución semanal mensual o anual, del tiempo de trabajo a fin de permitir a los primeros disponer de mayor tiempo de reposo.

Al modificarse el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades jurisdiccionales del trabajo, deberán aceptar la validez jurídica de los acuerdos celebrados entre los trabajadores y los patrones basados en ese párrafo, así como todos los efectos derivados de esos pactos, incluyendo lógicamente el de no computar como tiempo extra el excedente de la jornada legal de ocho horas; sin perjuicio de que el trabajador puede solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de esa cláusula para que se ajuste la jornada de trabajo a la máxima legal diaria, con fundamento en el artículo 57 de la ley laboral, cuyo precepto lo faculta para promover la modificación de las condiciones de trabajo en lo concerniente a la determinación de la jornada, cuando está sea excesiva.

Por otra parte consideramos que las jornadas de trabajo tienen que adecuarse a las características del trabajo mismo, sin que sea siempre posible aplicar la jornada diaria de ocho horas, por ello la cuestión de flexibilizar la ley en donde se establezca o se dé la facultad, mediante contrato mejores condiciones para los trabajadores.

Según nuestra propuesta de modificación del segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo individuales; dicho pacto se sujeta, no obstante, a un límite infranqueable, al establecer la ley que la duración máxima de la jornada será de cuarenta y ocho horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas en menos días de trabajo para gozar de más tiempo de descanso; dando así nacimiento a la que puede ser la jornada laboral compacta, que estudiaremos más adelante.

La duración máxima semanal del tiempo de trabajo constituye un módulo de referencia obligado para calcular la jornada anual. Dicho módulo puede utilizarse de modo homogéneo durante todas las semanas laborables del año, en cuyo caso el total de horas de trabajo anuales vendrá dado por el resultado de multiplicar la jornada semanal (las cuarenta y ocho horas máximas, o el tiempo menor pactado) por el número de semanas laborables. No obstante, dicho párrafo permite que los convenios colectivos o, en su defecto, un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, regulen jornadas anuales en las que la distribución del tiempo de trabajo no sea homogénea durante todas las semanas laborables, sino que se efectúe de forma desigual según las concretas necesidades de la empresa, de forma que en unas semanas se trabaje más y en otras menos (por ejemplo, en empresas en que se produce un incremento de actividad durante determinados meses del año). En tales casos la duración semanal de la jornada de trabajo será variable, con un doble límite: por un lado, el número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a cuarenta y ocho horas semanales tratándose de una distribución homogénea; además, y como segundo límite la distribución no homogénea del tiempo de trabajo deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Así mismo el total de horas anuales en supuestos de distribución semanal no homogénea no puede exceder del resultado de multiplicar el número de semanas laborables del año por el módulo semanal legal (cuarenta y ocho horas) o el menor eventualmente pactado, ya que como señala el maestro Briceño Ruiz que “se ha pretendido, tanto por patrones como por dirigentes sindicales, hacer creer que la ley marca una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanarias. Esto es mentira. La ley en

todo caso, obliga a que no se labore más de cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas en jornadas diarias.”³³

2.2. Clasificación de la jornada

La idea de clasificar la jornada de trabajo aparece desde la Constitución de 1917, cuyo artículo 123, apartado A, fracciones I y II, establecen la jornada máxima diurna y nocturna. Esta disposición la reproduce la Ley Federal del Trabajo, que además regula la jornada mixta; y cabe señalar que la exposición de motivos de la mencionada ley, estableció “que la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador pues estudios y la experiencia demuestran que después de ocho horas de trabajo, la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes; por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aun la muerte.”³⁴

2.2.1. Jornada diurna

La fracción I, del apartado A, del artículo 123 de la Constitución, fija como jornada máxima diurna la de ocho horas. Esta disposición la reproduce el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, y en su artículo 60 establece que es la comprendida de las seis de la mañana a las veinte horas.

La limitación de la jornada toma en cuenta el desgaste del individuo, atiende, por tanto al momento en que se lleva a cabo la prestación de los servicios. Una persona que labora durante el día tiene mayor posibilidad de recuperación por la noche y puede laborar más tiempo.

³³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985, pág.186.

³⁴ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970.” Carpeta 313, 12 de diciembre de 1968.

2.2.2. Jornada nocturna

La jornada nocturna se comprende entre, las veinte y las siete horas (art. 60 L.F.T.) y su duración máxima es de siete horas (art.61 L.F.T.). También es jornada nocturna, conforme lo dispuesto por el artículo 60, la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período de la nocturna sea de tres horas y media o más. Aquí cabe hacer notar que dicha limitación máxima se debe a que el trabajador nocturno, sufre un mayor desgaste y, por tanto, debe ser empleado menos horas para que pueda recuperar sus fuerzas durante el día.

2.2.3. Jornada mixta

Es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna; tiene una duración máxima de siete horas y media (artículos 60 y 61 L.F.T.).

2.3. Modalidades

El derecho del trabajo mexicano se sustenta sobre reglas de estructura filosófica, ética y jurídica que, en una u otra forma, están presentes en todas y cada una de sus instituciones.

Señala Muñoz Ramón ³⁵que los principios rectores del derecho del trabajo son "aquellos postulados de política -laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas".

Así tenemos que existe un principio general de justicia social derivado del artículo 123 fracción I de la Constitución mexicana que consiste en el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas.

³⁵ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Tomo I, op.cit. pág. 113.

Llevado a la práctica, da como resultado una tipología muy variada, cuya ordenación enseguida se acomete con un doble propósito: el primero es clasificativo, esto es, tiende a una determinación de las jornadas, el segundo trata de poner de manifiesto las diversas razones que se toman en cuenta para fijar la duración así como el alcance práctico de los derechos y de las obligaciones surgidas de esas jornadas y que procederemos a estudiar a continuación.

2.3.1. Jornada ordinaria

La jornada ordinaria se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón por el que se presume prestará sus servicios hasta que concluya su jornada y se especifique en su contrato de trabajo, y a falta de éste, el que regularmente presta con las modalidades aceptadas por el patrón. Aunque algunos autores no la definen así, al referirse a la jornada ordinaria, es la de ocho horas diarias, pero observamos que existen jornadas reducidas de seis horas, en caso del trabajo de los menores, o la jornada de los profesores por asignatura que laboran por hora, etcétera, siendo ésta la jornada ordinaria que presta un trabajador, sea cual fuera su duración. En la jornada ordinaria podemos distinguir a la jornada continua y discontinua.

2.3.1.1. Jornada continua

Este tipo de jornada no está definida por la ley, que solo establece que tratándose de esta se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos (artículo 63 L.F.T.). Aunque tomando en cuenta lo estipulado por ese artículo y el 64 de la Ley Federal del Trabajo, podemos definirla como aquella en que durante su transcurso sólo se concede al trabajador un periodo intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

Por lo anterior la jornada continua es aquella en la que el trabajador presta sus servicios ininterrumpidamente, ya que en este tipo de jornada, el trabajador no puede separarse de su lugar de trabajo o de sus actividades cuando no se realice en un sitio fijo, por ejemplo en el caso de los chóferes de autobuses; dado que se encuentra siempre en la

posibilidad de que el patrón haga uso de sus servicios, debiendo tomar los alimentos en el lugar indicado, hacer uso del descanso en la forma y términos prescritos; en ninguno de esos dos momentos puede hacer uso de su tiempo. Esta imposibilidad de usar a su arbitrio su tiempo, queda implícita en el sentido lato de la palabra "disposición," como estudiamos anteriormente.³⁶

2.3.1.2. Jornada discontinua

Congruente con el inciso anterior, por jornada discontinua, entendemos aquella que se interrumpe durante un período como ocurre regularmente para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos; en esta jornada se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo; es decir cuando ingresa a la empresa por la mañana y después se retira para comer y el mismo día retorna.

2.3.2. Jornada extraordinaria

Es aquella que se prolonga más allá de la jornada ordinaria por circunstancias excepcionales y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni tres veces en una semana; o sea nueve horas a la semana como máximo (artículo 66 L.F.T.).

Este es un tema permanentemente debatido. En primer término porque existe una evidente discrepancia entre el régimen constitucional y el legal. En segundo lugar, por algunos problemas colaterales, como son la obligatoriedad del servicio extraordinario y su confusión con otras causas de prolongación del trabajo que, aún no han sido resueltos de manera totalmente satisfactoria.

La Constitución, en el artículo 123, apartado A, fracción XI, dispone que: "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 quince horas extraordinarias semanales, trabajando por ejemplo esas tres horas autorizadas los

³⁶ Supra inciso 2.1.3.

días lunes, martes y miércoles, un cuarto día sin tiempo extra, para romper la consecución, descansando el jueves y nuevamente dos días consecutivos de trabajo en tiempo extra viernes y sábado.

Pero la Ley Federal del Trabajo al reglamentar el precepto constitucional aludido, las reduce a nueve horas como máximo a la semana al disponer en 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 Carta Magna, que como bien sabemos señala mínimos y máximos a favor de los trabajadores, pero éstos pueden ser mejorados por el legislador ordinario, en leyes, reglamentos, disposiciones contractuales y convenios internacionales e incluso por la costumbre. En tal virtud que para resolver cuál es la norma que efectivamente debemos aplicar, tenemos que recordar que nuestro ordenamiento laboral positivo consagró, para resolver estos conflictos, el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador.

No puede dudarse de que se trata de una corrección legal sobre el texto constitucional que es válida en la medida de lo que se busca es proteger el descanso de los trabajadores a fin de preservar su salud y reparar sus fuerzas, para que puedan convivir socialmente con sus familiares y semejantes, y para seguirse educando y cultivando.

La obligación de trabajar en tiempo extraordinario, es un tema permanentemente controvertido. El Maestro Mario de la Cueva ha sostenido que no se puede obligar al trabajador a laborar en tiempo extraordinario porque es tanto como exigirle que lo haga sin su consentimiento o respecto de un trabajo no previsto, considera que esa tesis sería la consagración del principio de la omnipotencia de la voluntad del empresario.³⁷

Además el artículo 5º constitucional establece que nadie puede ser obligado a trabajar sin su consentimiento.

³⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1999, pp. 612 y ss.

El problema es que la Ley Federal del Trabajo parece decir lo contrario ya que en el artículo 68 primer párrafo, se dispone que “los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo” y si se advierte que en el mismo capítulo en su artículo 66 se permite la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, la conclusión resulta evidente, es decir, conforme a este artículo el tiempo extra, dentro de los límites mencionados, de tres horas diarias sin exceder de tres veces a la semana está permitido.

No obstante, la Suprema Corte Justicia de la Nación ha fijado un criterio interesante al señalar: HORAS EXTRAS, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LABORAR DURANTE LAS, CUANDO EL PATRÓN NO ACREDITA SU NECESIDAD.- Si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de su jornada de trabajo contratado y en los días de su descanso semanal, la negativa del trabajador a acatar las órdenes del patrón, no puede considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. Amparo directo 8153/81, Instituto Mexicano del Seguro Social. Cuarta Sala, 21 de julio de 1983.-Unanimidad de 4 votos.- Ponente Alfonso López Aparicio.

Así mismo, si fuera obligatorio el tiempo extraordinario se estaría contrariando lo dispuesto por el artículo 5º constitucional, cuyo contenido mencionamos en párrafos anteriores. Además el derecho del trabajo es un ordenamiento protector del trabajador, por lo que no se puede dejar a la voluntad del patrón la potestad de exigir la prestación de servicios extraordinarios. El artículo 31 de la propia ley laboral establece, además que los contratos y relaciones de trabajo obligan sólo a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme con la buena fe y la equidad; si se esta obligando a un trabajador a prestar un servicio en contra de su voluntad, se va contra la buena fe y la equidad.

Un serio problema con respecto a la jornada extraordinaria, que afrontaba el trabajador que reclamase el pago del tiempo extraordinario, era probar que había prestado servicios extraordinarios, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación había establecido jurisprudencia en virtud de la cual quien tenía la carga de la prueba del tiempo extraordinario era el propio trabajador; pero con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980, el artículo 784 en su fracción VIII señaló que corresponde al patrón probar la duración de la jornada de trabajo, con lo que se varió el anterior criterio jurisprudencial y se estableció que

corresponde al patrón probar el pago de las horas o tiempo extraordinario trabajado, misma que transcribimos a continuación.

HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE –La tesis jurisprudencial número 116, publicada en la página 121 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975, que, en esencia, sostiene que corresponde al trabajador acreditar de momento a momento el haber laborado las horas extraordinarias, seguirá teniendo aplicación para los juicios que se hayan iniciado bajo el régimen de la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas procesales de 1980, pues dicha jurisprudencia se formó precisamente para interpretarla en lo referente a la jornada extraordinaria; pero no surte efecto alguno tratándose de juicios ventilados a la luz de dichas reformas procesales, cuya vigencia data del 1o. de mayo del citado año, pues su artículo 784 establece que "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador", y que en todo caso corresponderá al patrón probar su dicho, cuando exista controversia sobre...Fracción VIII. "La duración de la jornada de trabajo" y por ende, si el patrón no demuestra que sólo trabajó la jornada legal, deberá cubrir el tiempo extraordinario que se le reclame". (Esta jurisprudencia se formó con ejecutorias de los años 1981 –1984).

El pago del tiempo extraordinario está regulado por los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. En el artículo 67 se dispone que "las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada." En el artículo 68 se indica que "la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada."

2.3.3. Jornada de emergencia

El maestro De Buen nos dice que "calificamos de esa manera la que debe cumplir el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa (art.65 L.F.T.). No genera derecho a un pago doble sino al mismo pago ordinario (art.67 L.F.T.)."³⁸

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, op.cit. pág. 119

Aquí no se trata de prolongar su propia jornada, lo que implica continuar con su labor habitual, sino enfrentar un problema de otra índole en el que los intereses en juego justifican el esfuerzo común.

También puede darse la obligación del trabajador de cubrir un trabajo de emergencia dentro de su jornada ordinaria, cuando sus obligaciones habituales se combinen por las de colaborar en las tareas de salvamento que correspondan; resultaría incongruente que el trabajador se negara a tomar un hacha o una pala con el pretexto de que su obligación para con la empresa es como chofer, o como secretario, por ejemplo; siendo necesario prolongar la jornada a fin de salvar la empresa por encontrarse en peligro, lo que obviamente constituye un trabajo adicional.

Este tipo de trabajo de emergencia se justifica en la medida en que el trabajador está colaborando a salvar la vida de sus compañeros, del patrón y la existencia misma de la empresa, que es la fuente de trabajo. Se trata de una obligación moral convertida en obligación jurídica.

El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo, y si se niega a ello, puede ser considerada tal negación como una causa análoga e igualmente grave a las consignadas en el artículo 47 de la ley federal del trabajo, que establece las causales de despido, que puede producir la rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador (artículo 47, fracción XV).

No deben confundirse estos trabajos de emergencia con los trabajos extraordinarios. Los primeros suponen un suceso ajeno a los fines propios de la actividad empresarial, por lo que si se considera que el trabajador esta obligado a prestar el trabajo; en cambio las labores extraordinarias implican la prolongación de la jornada ordinaria en beneficio de la empresa, por ello consideramos que no debe ser obligatorio, (véase la jornada extraordinaria) para el trabajador prestar este trabajo, porque existe la posibilidad de contratar a otros trabajadores para que lo realicen, si así lo desea el propio empleado y atendiendo al artículo 5º

constitucional de que nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento.

Por consiguiente el trabajo de emergencia sólo se le retribuye al trabajador con un salario igual al de las horas de jornada ordinaria, según lo dispone el artículo 67 de la ley, y no con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, aplicable al trabajo extraordinario.

2.3.4. Jornada humanitaria

Con fundamento en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso a) de la Constitución y 5º fracción III de la Ley Federal del Trabajo, algún sector de la doctrina sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la humanitaria y la define como aquella que a criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, debe reducirse sin menoscabo de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana.

La jornada inhumana de trabajo es aquella que por consiguiente, implica un desbordamiento exagerado de energía o un grave peligro para la salud o existencia de los trabajadores. Considerando que tal tipo de desgaste puede darse, por la complicación o dureza del trabajo, dentro de la duración incluso de la jornada ordinaria.

El Maestro Mario de la Cueva comentando tan singular dispositivo legal, nos dice: Es indudable que este dispositivo no pueda referirse a la jornada que exceda el máximo de ocho horas, porque ella es nula para toda clase de trabajos. No todos los trabajos requieren el mismo desgaste de energías. El principio de la jornada de ocho horas aplicado con rigidez absoluta puede conducir a injusticias. La jornada humanitaria es la jornada máxima para aquellos trabajos que requieren un desarrollo considerable de energía en comparación con otros trabajos, que puedan alterar su salud.³⁹

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 606 y ss.

Por lo tanto la jornada humanitaria es una jornada reducida para aquellas actividades que requieren de un esfuerzo excesivo o que se desarrollen en condiciones de particular peligrosidad por ejemplo los trabajos en minas de carbón, trabajos de buceo, etc.

2.3.5. Jornada semanal

La duración máxima de la jornada de trabajo, constituye un módulo de referencia obligado para calcular la jornada semanal. Dado que la semana de trabajo puede ser de 48 horas repartidas en seis días, según lo contempla nuestra legislación, así podríamos definirla como: la distribución de las horas de trabajo en una semana laboral de hasta 48 horas como máximo, o el menor número de horas pactado que de común acuerdo establezcan patrón y trabajador en un contrato colectivo o reglamento; o como la cantidad de horas que, en los días laborables, está obligado a trabajar el trabajador.

2.3.5.1. Descanso semanal

Con el descanso semanal se pretende proporcionar al trabajador un tiempo suficiente no sólo para que pueda recuperar las fuerzas empleadas en la actividad productiva, sino también para que el trabajador pueda, como ser humano desarrollar su vida social. Esta existencia de un reposo periódico responde, por tanto, a una doble necesidad: la fisiológica de proporcionar al trabajador un tiempo de descanso, y la social de concederle un tiempo de ocio para el desarrollo del resto de actividades, aparte del trabajo, inherentes a la condición humana (actividades familiares, religiosas, culturales, etc.).

Cabe recordar, en este sentido, que en un principio el origen del descanso semanal respondía a cuestiones religiosas.⁴⁰ Sin embargo ya no es posible mantener que el descanso

⁴⁰ El descanso semanal observado por los cristianos y judíos tiene su origen en preceptos bíblicos. La Biblia expresa: "Y el séptimo día Dios tuvo terminado su trabajo, y descansó en ese día de todo lo que había hecho. Y bendijo Dios el día séptimo y lo hizo santo, porque ese día descansó de sus trabajos después de toda esa creación que había hecho" (Gen., Cap. II, vers. 2 y 3).

"Guardad mi sábado: porque santo es para vosotros: el que lo profanare, morirá: quien hiciere en él obra perecerá su ánima en medio de su pueblo". (Exodo, Cap. XXXI, vers. 14).

Sábado, dicho sea de paso, deriva de la voz hebrea "sabbath" que significa descanso.

Los judíos y los cristianos adventistas guardan el sábado, basándose en mandatos bíblicos.

Los cristianos católicos y la mayor parte de las ramas protestantes guardan el domingo, en conmemoración de la resurrección de Jesús; han trasladado el descanso del último día de la semana al primer día, esto es, al domingo, palabra que deriva de "die domine" o día del señor. El emperador Constantino en el año de 321, ordeno el descanso dominical.

semanal sea una institución con un origen causal meramente religioso pues, a lo largo de la historia del derecho laboral se ha demostrado la lucha constante por parte de los trabajadores de no ser considerados como meras máquinas de producción.

Así tenemos que la legislación mexicana estableció en la Constitución de 1917 en su artículo 123 fracción IV, el descanso semanario como un derecho para los trabajadores, con tendencias a evitar su desgaste orgánico y conservar su capacidad de desarrollo.

La Ley Federal del Trabajo reguló dicho descanso de los artículos 69 al 73, que tienen como fundamento 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, pérdidas de energías y tensiones producidas después de seis días de trabajo. Así mismo estableció en el artículo 71 que se procurará que el día de descanso semanal sea el día domingo; dado que por costumbre las personas generalmente no trabajan en ese día y es cuando se puede reunir toda la familia, ya que tampoco hay clases en las escuelas, lo que le permitiría a los padres de familia convivir con sus hijos y participar en actividades sociales, culturales, deportivas o presenciar los espectáculos de tipo masivo que tienen lugar en esos días.

En el artículo 69 de la ley laboral se dispone que “por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

El que el descanso sea remunerado, debe atribuirse a la idea de compensar la prestación misma del trabajo, ya que no podemos concebir que el hombre sea una máquina de trabajo permanente.

Además debe mencionarse que el patrón que no proporcione a sus trabajadores un día de descanso con goce de salario íntegro por cada seis días de trabajo, se hará acreedor a una multa de 3 a 155 veces el salario mínimo general de conformidad con lo dispuesto en el artículo 994 de la ley laboral.

2.3.6. Jornada anual

Nuestro ordenamiento jurídico no contempla este tipo de jornada, que en otros países si se establece tal es el caso de España,⁴¹ y que consiste en permitir expresamente en la ley, que en los convenios colectivos o en su defecto, en un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, regulen jornadas anuales en las que la distribución del tiempo de trabajo no sea homogénea durante todas las semanas laborables, sino que se efectúe de forma regular o irregular según las concretas necesidades de la empresa y del trabajador, de forma que unas semanas se trabaje más y en otras menos, dado el caso de que existen empresas en las que se producen incrementos de su actividad durante determinados meses del año.

En el caso de la distribución regular de la jornada implica que fijando la duración máxima en cómputo semanal, permite que los convenios colectivos puedan regular jornadas anuales respetando el máximo de horas extraordinarias diarias.

En cambio una distribución anual irregular de la jornada, permite que no sea homogénea durante todas las semanas laborables, sino que se efectúe de forma desigual según las concretas necesidades de la empresa, de forma que en unas semanas se trabaje más y en otras menos.

Lo anterior implica que en una forma irregular de distribución del tiempo de trabajo podía establecer una jornada a lo largo del año, en la que las semanas con jornadas de mayor duración fueran compensadas con semanas de jornadas de menor duración.

2.3.7. Jornadas especiales

Las normas constitucionales protectoras del trabajo de los menores han sido reglamentadas con mayor amplitud en la Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento dedica un título especial para regular el trabajo de los menores (artículos 173 a 180) y en

⁴¹ Infra capítulo tercero, inciso 3.6.2.

el caso del trabajo de las mujeres, sólo existen normas relativas a la protección de la maternidad durante el embarazo y el periodo de lactancia de sus hijos (artículos 164 al 172) y que estudiaremos a continuación:

2.3.7.1. Protección de los menores

Nuestra legislación laboral considera que un menor trabajador es la persona física menor de dieciocho pero mayor de catorce años. Además el ordenamiento laboral establece que los menores trabajadores, cuando son mayores de catorce pero menores de dieciséis años, pueden desempeñar una actividad laboral, siempre que cuenten con la autorización de sus padres, tutores o a falta de éstos, del sindicato al que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la inspección del trabajo o la autoridad política respectiva.

El Maestro Mario de la Cueva señala que: “Las normas que regulan el trabajo de los menores trabajadores se proponen facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, y preservar su moralidad.”⁴²

Así tenemos que tratándose de la jornada laboral de los menores trabajadores, en el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo, se establece una jornada máxima especial de seis horas diarias, además dicha disposición establece que esa jornada debe dividirse en periodos máximos de tres horas y que entre cada periodo de la jornada se les deberá conceder un reposo de una hora por lo menos.

En la Exposición de Motivos de la reforma legal de 1962, que es el antecedente inmediato de la actual disposición, se argumentó: “seis horas continuas de labor es un esfuerzo exagerado para estos trabajadores, de ahí la necesidad de una distribución racional de la jornada que permita un descanso suficiente y la posibilidad de tomar alimentos.”⁴³

⁴² DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, op. cit., pág. 449.

⁴³ Congreso de la Unión. Sistema de Información Legislativa. “Exposición de Motivos de la reforma legal de 1962.”

En el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece la prohibición de la jornada extraordinaria y del trabajo en los días domingos y de descanso obligatorio para los menores trabajadores.

Si contraviniendo lo dispuesto anteriormente, un menor labora en jornada extraordinaria, desde la primera hora extra se le pagará un salario triple (artículo 178 L.F.T.). Se trata de una prestación superior a la que se concede a los adultos en el mismo supuesto, ya que a éstos, de acuerdo con los artículos 67 y 68 de la L.F.T., las 9 primeras horas de tiempo extraordinario en una semana, se les pagarán con un salario doble, y sólo a partir de la 10ª hora extra se les cubre un salario triple.

Para el caso de que un menor preste servicios en un día de descanso semanal u obligatorio, se le remunerará en idéntica forma que a los adultos, es decir con un salario triple (artículos 73, 75 y 178 de la L.F.T.).

La prohibición de la utilización de menores de 16 años en jornada extraordinaria, tiene como finalidad según lo expresado en la Exposición de Motivos de entonces, evitar esfuerzos exagerados que puedan dañar la salud o impedir el desarrollo físico del menor. La prohibición del trabajo en los domingos y descansos obligatorios se propone permitir a los menores reunirse con sus compañeros, practicar algún deporte, convivir con su familia, conmemorar fiestas nacionales, etc.; es decir se trata de proteger el desarrollo normal del menor.

Los menores de 16 años tienen derecho a un período anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos (artículo 179 L.F.T.), en la inteligencia de que al salario diario debe agregarse la prima de veinticinco por ciento, porque es parte constitutiva del salario.

El Maestro José Dávalos, nos dice que “tomando en cuenta la frágil condición de los menores, el legislador decidió establecer un período vacacional largo, desde el primer año de servicios que les permitiera recuperarse de las fatigas propias del trabajo. El beneficio se hace más palpable si se considera que, con base en los derechos mínimos y

conforme a la determinación de las vacaciones para los adultos, de acuerdo al sistema de aumento progresivo consignado en el artículo 76 de la L.F.T., un mayor de 16 años tendría derecho a descansar durante 18 días laborables, sólo cuando hubiera cumplido 19 años en el trabajo.”⁴⁴

El establecimiento en la Ley Federal del Trabajo de los 14 años como edad mínima de admisión al trabajo tiene modalidades en algunos trabajos especiales: está prohibida la ocupación del trabajo de los menores de 15 años, y de 18 tratándose de pañoleros o fogoneros, en el trabajo de los buques (artículo 191 L.F.T.); y de los menores de 16 años en el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal (artículo 267 L.F.T.).

La razón por la cual se amplía la edad mínima de admisión en el trabajo de los buques, como pañoleros o fogoneros, es el esfuerzo y destreza que requiere su desempeño, además, implica pasar largos periodos lejos de la familia y la actividad es sumamente riesgosa; y en las maniobras de servicio público porque se produce un gran desgaste físico capaz de retardar el desarrollo normal de los menores.

Respecto a lo anterior la Ley Federal del Trabajo, dentro del título de responsabilidades y sanciones en su artículo 995 dispone: “Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de los menores... se le impondrá multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del artículo 992”. El salario mínimo general antes aludido es el vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

Pero a pesar de las prohibiciones en la Ley Federal del Trabajo de emplear a menores de 14 años y de las sanciones establecidas para los patrones que violen dicha disposición, la realidad es que los patrones ocupan los servicios de los mismos; pero también cabe mencionar que estos menores no trabajan por placer, sino que lo hacen para poder cubrir sus necesidades vitales; hay casos verdaderamente consternantes, en los que esos menores llegan, inclusive a ser el sostén principal de sus familias; por lo que el dar cumplimiento estricto de las normas

⁴⁴ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, op. cit., p.p. 305, 306.

legales protectoras del trabajo de los menores; estaríamos cumpliendo como juristas; sin embargo, es evidente que las imperiosas necesidades económicas actuales rebasan la bondad de la legislación. Una medida de este tipo implicaría, entre otros casos, evitar el trabajo de los menores de 14 años, lo cual sería tanto como arrebatarles el pan de la boca y privarlos de la posibilidad de contribuir al sostenimiento de sus familias.

Debemos tener presente que estos menores como lo hemos señalado no trabajan por gusto, sino que lo hacen para poder cubrir sus necesidades vitales, por esto, la aplicación estricta de la norma sería en perjuicio de aquellos a quienes se pretende proteger.

Ante este panorama poco halagador, estamos de acuerdo con lo que el maestro Dávalos plantea como solución, que consiste en que: “El Estado asuma toda la responsabilidad de todos los menores de dieciséis años que de modo indispensable necesiten del trabajo para poder vivir”.⁴⁵

El Estado garantizaría a los menores el alimento, la educación, la instrucción, la diversión, la formación para el trabajo; gradualmente los iría introduciendo a la vida económica del país.

La solución que se propone seguramente deja abiertas muchas cuestiones, sin embargo, es una propuesta impulsada por la magnitud y complejidad del problema, que constituye un mal continuo que tiende a agravarse día a día, de tal forma que es urgente encontrar la solución precisa, para quienes se ven obligados a irrumpir en el mundo del trabajo, abandonando prematuramente su condición de niños, encuentren al menos alivio en sus fatigas y compensación a sus sacrificios.

Paralelamente se encuentra el trabajo de los menores de catorce años que trabajan por gusto, como podía ser el caso de los niños actores o deportistas; que al igual que los que trabajan por necesidad, pueden ser objeto de explotación y peor aún que dicha explotación se dé por sus propios padres o con el consentimiento de ellos, obligándolos a cubrir jornadas superiores a las seis horas que permite nuestra ley laboral.

⁴⁵ DÁVALOS, José: “Necesidad de proteger el trabajo de los menores”. UNAM, Deslinde No. 106, México, octubre de 1987, pág. 17.

Por lo que como señalamos anteriormente, se hace necesaria de manera urgente una solución al respecto que contemple todas estas hipótesis protegiendo de manera fehaciente al menos trabajador.

2.3.7.2. Protección de la maternidad

Las disposiciones de la ley de relaciones familiares, expedida por Venustiano Carranza el 7 de abril de 1917, limitaban la capacidad de la mujer casada para prestar libremente sus servicios, puesto que se le condicionaba al permiso que debía otorgar el marido; la Declaración de derechos sociales de 1917, consagrada en el artículo 123 constitucional y sobre todo, la participación creciente de la mujer en la vida social activa y en el proceso económico, despertarían su conciencia y la lanzaron a la lucha por una comprensión mejor de la naturaleza humana. Fue una lucha por la igualdad en el derecho constitucional, en el de familia y en el de trabajo.

En la conciencia de los constituyentes de 1917 bullían los principios en torno al trabajo de las mujeres anteriores a 1910. Era preciso, se decía limitar su trabajo para conservar el vigor físico, a fin de que fueran aptas para la maternidad; y por otra parte, convenía defender la familia, su moralidad y sus buenas costumbres, evitando que permanecieran fuera de sus casas durante la noche. Por ello las disposiciones aprobadas el 23 de enero de 1917 son las siguientes: prohibición de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y el de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche; prohibición de la jornada extraordinaria, y un grupo de normas trataba de la protección especial a las madres trabajadoras.

El Constituyente previó la explotación del trabajo de la mujer, por eso estableció que el salario debía ser igual para hombres y mujeres, si se trataba de trabajo igual, sin tomar en consideración sexo ni nacionalidad.

Desde entonces fue motivo de cuidado el estado de embarazo de la mujer; por eso se estableció que las mujeres durante los tres meses anteriores al parto no desempeñarían trabajos físicos de esfuerzo considerable, y que posteriormente al parto gozarían de un descanso obligatorio de un mes, con goce de salario íntegro, además de que conservarían su

puesto y recibirían todos los derechos que en su ausencia les hubieran sido concedidos en virtud de su relación de trabajo. También se estipuló el goce de dos descansos diarios de media hora cada una para alimentar a sus hijos durante el período de lactancia.

La Ley de 1931, en un capítulo especial para el trabajo de mujeres y de los menores, conservó la prohibición para las mujeres, de realizar labores peligrosas o insalubres a excepción de los casos en que se tomaran las medidas suficientes para su protección; se prohibía que realizaran trabajos que ameritaran un esfuerzo físico considerable; también se incluyó la prohibición de que trabajaran en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; así como el trabajo nocturno industrial y el comercial después de las diez de la noche. Al respecto, la exposición de motivos del último de los proyectos citados expresa:

“Ninguna disposición de la reglamentación del trabajo es menos discutible que la que organiza el trabajo de las mujeres y de los niños dentro de condiciones más leves y mejor protegidas que las que rigen para el trabajo de los hombres. Los intereses de la especie se imponen en este punto sobre cualquiera otra consideración egoísta o cualquier interés transitorio.”⁴⁶

En el año de 1962 la Ley Federal del Trabajo sufrió una serie de reformas; en lo que toca al trabajo de las mujeres, se reunieron en un título nuevo, de los artículos 106 a 110-D, las disposiciones que sobre este tema se hallaban diseminadas en la ley de 1931.

Con un espíritu de igualdad, se dispuso que las mujeres gozarían de los mismos derechos y las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en la propia Ley; entre las que destacaban las siguientes.

La mujer no podía prestar servicios extraordinarios y en caso de que lo hiciera, los mismos se le pagarían con un 200 por ciento más del salario correspondiente a la jornada extraordinaria; se protegió el embarazo de la mujer, prohibiendo, en dicho estado, el desempeño de trabajos peligrosos para su salud o la del producto; se le concedió un

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op cit., pág. 442.

descanso obligatorio de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, prorrogables, en caso necesario, y con goce de sueldo; se estableció el goce de dos descansos diarios de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos; se estipuló el derecho a conservar su puesto anterior en caso de licencia concedida por encontrarse imposibilitada para trabajar a causa del parto, de no haber transcurrido más de un año de la fecha del nacimiento de su hijo; así como el derecho a computar, para efectos de antigüedad, los periodos de descanso PRE y posnatales; asimismo, se asentó que las prohibiciones de desarrollar trabajos peligrosos o insalubres no eran aplicables a las mujeres que desempeñaban cargos directivos o que tuvieran un título universitario o técnico o los conocimientos o la experiencia requeridos.

Al tener la mujer la misma capacidad que el hombre para efectuar una relación de trabajo, resultaban irrelevantes las disposiciones que anteriormente consignaba el Código Civil en el sentido de que la mujer casada necesitaba del consentimiento de su esposo para la celebración de un contrato de trabajo y que en un caso dado podría impedirle trabajar a la mujer. Aun antes de la desaparición de estas disposiciones, prevalecía el argumento de que atendiendo a la jerarquía de normas, el Código Civil es una ley ordinaria, en tanto que la Ley Federal del Trabajo es una norma constitucional, es decir, reglamentaria de un precepto de la Constitución.

En las reformas a la ley de 1970, el legislador inició una división del título quinto, que decía: trabajo de las mujeres y de los menores, y que se subdividía en dos capítulos, y creó dos títulos, el quinto: trabajo de las mujeres y el quinto bis; trabajo de los menores.

Las reformas al título quinto: el legislador de 1974 derogó los artículos 166, 168 y 169 de la L.F.T., que reproducían las prohibiciones constitucionales, creando un nuevo art. 166 de la L.F.T., para las labores peligrosas o insalubres, el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria, y modificó la fracción I del art. 170 de la citada ley.

Al derogar el art.166 de la L.F.T., el legislador se dio cuenta de que las viejas disposiciones constitucionales se fundaron en la misma idea del art. 165 L.F.T, esto es,

comprendió que la igualdad política y jurídica de los sexos no significa igualdad física y biológica. De ahí que a pretexto de reglamentar la nueva fracción quinta del artículo 123 constitucional, reprodujera la idea, con el sentido de 1970, en el nuevo art. 166:

“Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.”

En el año de 1974 se dieron una serie de reformas a nivel constitucional dentro de las cuales estuvo la reforma al artículo 4° que consagra la igualdad jurídica del hombre y la mujer, por lo que este artículo y las reformas al artículo 123, sugieren un principio general: toda norma que consigne alguna diferencia entre los sexos, debe considerarse derogada, por lo que no puede producir ningún efecto. De la misma manera, las normas de trabajo deben interpretarse de conformidad con la idea de igualdad de los sexos.

Las reformas son las siguientes: a) se suprimieron de las fracciones cuarta y doce del artículo 5° las referencias a la jornada extraordinaria y al trabajo nocturno de las mujeres; b) se agregó la fracción XXVII al artículo 132 para imponer a los patronos la obligación de “proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos”; c) en la fracción primera del artículo 133 se prohibió a los empresarios negarse a aceptar trabajadores por razón de su sexo; d) en el artículo 423, fracción VII se suprimió la obligación de incluir en el reglamento interior de trabajo la mención de las labores insalubres o peligrosas que no pudieran desempeñar las mujeres.

2.3.8. Jornadas en trabajos especiales

Aquí es preciso señalar que tratándose de “trabajos especiales” las jornadas laborales tienen que adecuarse a las características del trabajo mismo, cuando por la naturaleza del trabajo resulta difícil aplicar la jornada diaria de 8 horas.

Así, en el caso de los tripulantes aeronáuticos, el artículo 225 de la L.F.T. ajusta el tiempo efectivo de vuelo a los límites de 8 horas en la jornada diurna, 7 en la nocturna y 7 1/2 en la mixta “salvo que se les conceda un período de descanso horizontal antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas igual al tiempo volado.” El tiempo excedente al señalado será extraordinario. Por su parte, la ley señala expresamente a favor de los trabajadores domésticos en general, el derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, lo cual es justo y razonablemente humano, pero no les señala un horario determinado, ni les fija tampoco una jornada laboral máxima, por lo que en la práctica es frecuente que estos trabajadores laboren 10 o 12 horas diarias.

Pero no obstante que la Ley Federal del Trabajo contempla las jornadas en trabajos especiales que se adecuan a las necesidades del trabajo mismo y que se señalan en dieciséis capítulos en el Título Sexto de la ley y que sólo a manera de ejemplo mencionamos la regulación de dos de ellos en el párrafo anterior; ahora nos proponemos a señalar en este estudio, las jornadas laborales en otros tipos de trabajos especiales, que aún cuando la ley no las regula existen en la práctica y que en algunos casos rebasan los máximos legales, así como en otros las jornadas son reducidas.

En estos casos se encuentran, por sólo citar cuatro, los trabajadores bancarios, los trabajadores en la industria de la construcción, trabajadores en las compañías o corporaciones policiales y los entrenadores de los deportistas profesionales, con respecto a los cuales la Ley del Trabajo es omisa.

2.3.8.1. Trabajadores bancarios

En el año de 1937, se promulgó un Reglamento del trabajo de las instituciones de crédito y auxiliares, en el cual se dijo que las personas contratadas por dichas instituciones que tuviesen un contrato individual de trabajo, quedaban sujetas a las disposiciones contenidas en ese reglamento, con excepción de los corresponsales y agentes y de las personas que desempeñen funciones similares a éstos. Este reglamento fue sustituido por el

promulgado el 22 de diciembre de 1953, en el cual se conservaron la estructura y las normas fundamentales del primero. Suscritos por los presidentes de la República, los reglamentos están refrendados por los Secretarios de Hacienda y de Trabajo.

Dichos reglamentos no sólo desconocieron los principios de la Declaración de derechos sociales plasmados por la Asamblea Constituyente en el artículo 123, al negarle a un grupo de trabajadores los derechos y beneficios de una de las dos grandes realizaciones de la Revolución, sino que además, pisotearon las disposiciones, de los códigos civiles y mercantiles del siglo XIX, con lo que sumieron a los hombres en la condición de siervos.

Aparentemente, los reglamentos se adhirieron a la teoría del contrato, pero si bien puede decirse que existe un acuerdo de voluntades para el ingreso del trabajador a la institución bancaria, el contenido del contrato esto es, la determinación de las condiciones de trabajo depende exclusivamente de la voluntad del patrón. Así en el problema de la jornada se pasó sobre el principio de la igualdad de las partes en la contratación, pues los trabajadores carecen del derecho de intervenir en su determinación. Los reglamentos señalaron como una ventaja importante para los empleados el establecimiento de la jornada máxima de cuarenta y dos horas a la semana, pero esa jornada era lo que imperaba desde tiempo inmemorial; y tampoco era un beneficio que no se trabajara los sábados por la tarde, ya que los bancos no abrían sus puertas esas tardes.

En la misma condición se hallaban las restantes condiciones de trabajo. De esa manera, los reglamentos bancarios quebrantaron una vez más el fuero constitucional del trabajo y se colocaron por encima de la Carta Magna, quebrantando el orden jurídico, porque los autores de los reglamentos olvidaron el artículo 133 de la Constitución, según el cual “la Carta Magna y las leyes del Congreso que emanen de ella, son la ley suprema de toda la unión”, por lo que todo acto de los poderes públicos que viole la Constitución carece de validez. Olvidaron también los autores de los reglamentos el párrafo introductorio del artículo 123, que otorga al poder legislativo la facultad exclusiva de dictar las leyes del trabajo, por lo que el poder ejecutivo carece de competencia para reglamentar las relaciones trabajo-capital.

La nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 abrogó todas las normas que venían aplicándose al establecer en su artículo primero que “es de observancia general en toda la República y que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado “A” del artículo 123; en consecuencia, todas las relaciones de trabajo, incluidas claro está, las de las instituciones bancarias, quedaron regidas por la nueva ley.

El primero de septiembre de 1982 se expidió el decreto presidencial por medio del cual se nacionalizó la banca privada en México, pasando las empresas que tenían la concesión de banca y crédito a poder de la Nación mediante la figura jurídica de la expropiación por causa de utilidad pública, con apoyo en el artículo 27 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Con motivo del histórico y trascendental acto los trabajadores que prestaban sus servicios en dichas instituciones, se convirtieron en trabajadores al servicio del Estado. Por medio de decreto presidencial de 6 de septiembre de 1982, se ordenó proceder a constituir las nuevas instituciones como organismos públicos descentralizados y que en tanto se definía el nuevo ordenamiento aplicable, seguiría aplicándose en lo que beneficiara y fuera acorde con la naturaleza de la nueva relación jurídica, el Reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito y organizaciones auxiliares. El objetivo era no afectar los derechos adquiridos por los trabajadores bancarios.

El 17 de noviembre de 1982, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la adición de la fracción XIII-Bis al apartado B del artículo 123 constitucional, por medio de la cual se establecía que los trabajadores de las instituciones a través de las cuales el Estado prestará el servicio público de banca y crédito se regularían por los principios de dicho apartado.

El 30 de diciembre de 1983 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El objetivo fundamental de la ley era que se respetaran los derechos y prestaciones laborales de que disfrutaban los Trabajadores al Servicio del Estado.

La ley de los Trabajadores al Servicio del Estado rige las relaciones de trabajo de los empleados al servicio de instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, así como de los organismos públicos descentralizados, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional. En la ley Reglamentaria de la fracción XIII-Bis del apartado B) del artículo 123 de la Constitución Mexicana se mantienen los derechos y prestaciones, como son: semana de cuarenta horas (artículo 8°); un mínimo de 20 días laborales de vacaciones susceptibles de aumentar por antigüedad y con pago de una prima vacacional del 50% (artículo 9°); mantener como salario mínimo bancario el salario mínimo general que rija en la localidad aumentando en un 50% (artículo 10); derecho a una compensación adicional en función de la antigüedad en la prestación de los servicios (artículo 12); pago de un aguinaldo mínimo equivalente a cuarenta días de salario (artículo 14); pensión vitalicia de retiro (artículo 17); y otras.

La ley que se comenta es de gran importancia para todos los trabajadores al servicio del Estado y constituye un precedente importante para avanzar en el proceso de acercar a los trabajadores regidos por el apartado B del artículo 123 constitucional a la situación de los reglamentos en el apartado A del citado precepto.

En 1990, se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto que reforma y adiciona los artículos 28 y 123 de la Constitución Política. En virtud de estas disposiciones se modifica la propiedad estatal exclusiva de la banca, convirtiendo su régimen en banca mixta, dando así la oportunidad a la participación de la iniciativa privada en su conformación, tal hecho trae como consecuencia necesaria, que los trabajadores bancarios de las instituciones de crédito que se conviertan en privadas, se deben regir por el apartado A del artículo 123 Constitucional y su legislación reglamentaria. En principio estos cambios permitirán a los trabajadores bancarios tener una mayor posibilidad de ejercer sus derechos colectivos como la sindicalización y la negociación colectiva.

Por lo anteriormente expuesto en relación a los trabajadores bancarios y a su régimen laboral consideramos que puede proceder lo siguiente:

a) Que el Poder Legislativo analice la posibilidad y conveniencia de incluir un nuevo capítulo en el Título de Trabajos Especiales, de la Ley Federal del Trabajo para reglamentar ese trabajo que es indiscutiblemente especial y en atención a la importancia que se le reconozca en la función que cumple en la economía nacional.

Uno de los argumentos más sólidos en favor del establecimiento del capítulo especial a que se ha hecho mención, sería el poder consolidar en la Ley Federal del Trabajo las siguientes prestaciones:

Jornada. La jornada de 40 horas a que alude el artículo 8 de la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del artículo 123 constitucional.

Aguinaldo. El mínimo de cuarenta días de salario (artículo 14).

Vacaciones. Un mínimo de veinte días laborales, susceptibles de aumentar por antigüedad y con pago de una prima vacacional del 50% (artículo 10).

Pensión vitalicia de retiro (artículo 17)

Antigüedad. La retribución adicional para compensar la antigüedad de los trabajadores a que alude el artículo 12 del mencionado Reglamento.

2.3.8.2. Trabajadores en la industria de la construcción

México no tiene en su legislación vigente un capítulo dedicado a proteger el trabajo de la construcción tanto de viviendas, como de fábricas, obras públicas y carreteras, que representan un cúmulo de riesgos profesionales, que no siempre son atendidos con la vigencia y eficacia que los casos requieren, tanto por el hecho de no contarse con puestos de socorro

producto de imprevisiones, como debido a la naturaleza de los propios riesgos y contingencias de detectar en un momento determinado (derrumbes por resentimiento del suelo, golpes, desajustes de cables o del equipo de protección, mecánicos, etc.).

Por lo anterior países como Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Francia, España y Japón, si contemplan un título encaminado a proteger el trabajo de la construcción. Los rubros a que hacen mención dichas legislaciones, como lo señala Barajas Montes de Oca comprenden: a) los trabajos de cimentación; b) la obra negra propiamente dicha; c) los ductos para la conducción de energía eléctrica, para la circulación de agua y drenaje, para acondicionamiento de aire y calefacción o para usos emergentes; d) los acabados interiores, pisos, aplanados, pintura, etc. y e) los detalles decorativos o divisiones accesorias.⁴⁷ La simple enumeración de los rubros da idea de la variedad de oficios en los que se da ocupación a cientos de trabajadores.

Lo anterior nos lleva a examinar las condiciones de trabajo contempladas en dichas legislaciones; como la jornada de trabajo, que es el tema que nos ocupa, y es la de ocho horas que se coordinan conforme las exigencias del servicio.

El horario puede variar según lugar u obra donde se preste el servicio. Por ejemplo, en el trabajo de construcción de carreteras u obras hidráulicas es común no fijar horario de labores sino indicar a los trabajadores la forma y tiempo en que serán utilizados sus servicios, pues la naturaleza del trabajo así lo requiere.

Por otra parte los descansos son: el séptimo día y los días de descanso obligatorio establecidos por cada legislación. No se conceden vacaciones, por ello el pago de éstas es proporcional al número de días trabajados, salvo tratándose de trabajos especiales.

Los criterios expuestos son los que predominan en las leyes especiales que regulan el trabajo de la construcción; que debido al interés del Estado por resguardar los intereses de los

⁴⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Contratos Especiales de Trabajo. UNAM, México, 1992, pág. 175.

trabajadores, separaron las condiciones de trabajo, de los reglamentos de la construcción que con anterioridad las contenían.

En México podríamos decir que es en los contratos colectivos donde han quedado reguladas similares condiciones de trabajo, que nos hace pensar en la posibilidad de una reglamentación especial dado que son muchísimos los trabajadores dedicados a la industria de la construcción, lo que hace exigible una regulación especial al respecto.

2.3.8.3. Trabajadores de las corporaciones policiales

La regulación del personal que presta el servicio de seguridad pública, calificado como “policía” tiene su fundamento en el artículo 123 apartado B, fracción XIII, de la Constitución, el cual establece que los cuerpos de seguridad se regirán por su propia normatividad expresamente determinada para ello. Lo anterior ha originado la expedición de reglamentos que regulan dicha actividad y en los cuales podemos observar la omisión en la regulación de las condiciones de trabajo y las cuales en la práctica de la actividad de los policías son claramente violatorias del orden jurídico laboral, ya que se exceden los máximos legales de la jornada laboral, así mismo no se les pagan horas extras, ni cuentan con un salario digno, ni con descansos suficientes, lo cual procederemos a estudiar a continuación, por ser ese el tema que nos ocupa en el presente trabajo.

Una vez que hemos concebido que la jornada máxima es de 8 horas, ¿cómo la podemos ubicar dentro de la policía?, porque el elemento desde que se presenta a laborar, en términos y lenguaje policía: “se presenta al servicio”, desconoce si el horario de término serán sus ocho horas, toda vez que con motivo del mismo se pueden quedar reclutado, inclusive hasta el otro día. Por supuesto que esto está al margen de los principios laborales constitucionales que sobre la materia se ha legislado; ya que en las corporaciones, se sabe el horario de entrada pero no el de salida, y aún más no se le pagan horas extras, ni se respetan por ende los salarios, ni vacaciones, las jornadas, diurna, nocturna o mixta. Concluyendo, el policía está a disposición de su jefe inmediato para prestar su trabajo, ignorando el horario,

tentativamente se tienen contempladas las jornadas pero materialmente se pueden exceder por “necesidades del servicio.”

Es conveniente hacer notar que la jornada diurna en este tipo de corporaciones esta encaminada al personal administrativo que laboran en dichas dependencias, en virtud de que ellos si cumplen generalmente su jornada diurna, que de acuerdo al texto laboral, en su artículo 60 aduce “es la comprendida entre las seis y las veinte horas”, y dentro de la cual se establece una tabulación como es empezar a laborar a las seis de la mañana para concluir a las dos de la tarde, y si se empiezan labores a las siete se sale a las tres de la tarde y así sucesivamente.

El personal operativo, no tiene una jornada como la anterior, toda vez que de acuerdo a la naturaleza de la función no se puede evocar vehementemente; lo que el personal estratégico labora por servicios, guardias, ambas de doce horas de trabajo, por doce de descanso, o veinticuatro horas de trabajo por las mismas de descanso.

No se encuentran regulados los tiempos extraordinarios que materialmente sí se trabajan y desempeñan de manera efectiva, pero que no se pagan, dado que a través de un comunicado de jefe a subalterno, esto es mediante la presión del primero sobre el segundo, se obliga a laborar a dichos trabajadores.

Decíamos que el personal administrativo si cumple generalmente con una jornada diurna, pero también dicho personal realiza guardias una vez por mes, por necesidad del servicio y el pago por dicha guardia, se hace con equivalencia, es decir, el pago del tiempo por tiempo de asueto o de descanso; autorizando al trabajador a faltar un día con goce de sueldo, que no sea en lunes o viernes, haciendo notar que estos días de descanso no son acumulativos, los cuales se programan mediante un roll de guardias.

Las vacaciones que son una vinculación con la jornada, están brindadas de acuerdo a las “necesidades del servicio” y no de acuerdo a las necesidades del policia, porque primero están los fines institucionales y luego los del trabajador.

De acuerdo a la definición de la jornada nocturna en la Ley Federal del Trabajo, no se incrusta dentro de los parámetros laborales de estos trabajadores, como tampoco se contempla lo relativo al descanso de media hora tratándose de jornada continua⁴⁸ para aminorar la labor o el servicio en este caso concreto, ya que el trabajador durante el mismo no puede separarse de su lugar de adscripción como crucero, banco, motopatrulla o cuando esta “haciendo labor”, esto es que en las avenidas de gran afluencia de vialidad el policía tiene que desarrollar atenta y eficazmente en descongestionamientos.

Cabe señalar que si no toma la media hora de descanso esta se le podría computar dentro de la jornada de trabajo, evento omiso dentro de estas dependencias, por otra parte el tiempo extraordinario que realiza el servidor público no debería exceder de tres horas diarias ni tres veces a la semana hecho que también se presenta no con frecuencia sino con generalidad; por lo que respecta al pago de las jornadas extraordinarias estas deberían cubrirse al 100% del pago de la jornada normal y al policía solo se le cubre su salario normal y de ninguna manera pago extraordinario.

Institucionalmente, tales hechos se tratan de justificar atendiendo a las funciones, es decir, la seguridad, protección y vialidad, la cual no tiene ni horario, ni calendario, por lo que no se atiende a los marcos legales laborales del servicio público, trayendo como consecuencia una desprotección a todos ellos.

De las diferentes jornadas existentes en la ley laboral vigente, se puede observar que ninguna de ellas se respeta, sobre todo para los policías operativos, no así para las de carácter administrativo, también se observa que en cuanto hace al pago de la jornada, ésta se deberá cumplir de acuerdo al puesto contratado y al presupuesto asignado para el mismo, pero aquí se involucra el principio de que a igual trabajo, igual salario, y dentro del estudio que nos ocupa, observamos nuevamente que esto sencillamente no se presenta porque el policía realiza más tiempo de la jornada establecida y el salario que recibe no se incrementa, se conserva igual, el mayor esfuerzo implica necesariamente las horas extras que independientemente del consentimiento del trabajador y de que esas horas de más se

⁴⁸ Supra inciso 2.3.1.1.

conviertan en continuas, el pago por ellas, de acuerdo al texto constitucional deberán ser pagados al cien por ciento más, mismo que no se cumple, violando con ello flagrantemente los derechos laborales.

Por lo anteriormente expuesto podemos sugerir que en relación a los trabajadores de las corporaciones policiales y a su régimen laboral se puede proceder a lo siguiente:

a) Que se realice una normatividad acorde a su función en materia laboral expreso a la Policía como lo indica el texto constitucional.

b) Que en virtud de la carencia de dicha normatividad, la legislación aplicable es la Ley Federal del Trabajo; y tales términos se apliquen debidamente, especialmente con el rubro de las Condiciones Generales de Trabajo.

c) Que por lo que respecta a la jornada de trabajo, esta se respete dentro de dichas corporaciones en los términos que establece la ley de la materia, toda vez que en la actualidad es violatoria de ella. Así mismo se considere cabalmente el tiempo extraordinario laborado, consecuentemente en su pago, ya que como sabemos dentro de estas compañías se practican inherentes jornadas extraordinarias.

d) Que el período vacacional, dada la naturaleza de la función se conceda de común acuerdo cuando el trabajador las necesite.

e) Que el salario corresponda a la filosofía de la Carta Magna “jornada igual a salario”, y consecuentemente mejor servicio.

f) Que si se establecen jornadas de trabajo de 24 horas o más debido a la naturaleza del trabajo, estas no excedan de 48 horas semanales como lo contempla la ley laboral.

2.3.8.4. Entrenadores de los deportistas profesionales

Cabe plantearse si en el Capítulo X del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, dedicado a los deportistas profesionales, pueden ser incluidos los entrenadores deportivos, es decir, si están sujetos a relación laboral especial y pueden ser, por tanto, protegidos por el capítulo especial contemplado en la ley laboral para los deportistas profesionales. Son dos las situaciones que podemos encontrar: primero que sean considerados trabajadores dentro de la relación especial de deportistas profesionales; segundo que su relación con el club o entidad deportiva se regule por las condiciones especiales de la relación laboral.

Al analizar las funciones del entrenador que, si bien puede prestar sus servicios dentro de un ámbito de libertad, puede ver condicionadas a la voluntad de terceros acciones inherentes a su puesto como la elección de jugadores para configurar la planilla del club.

El problema previo con que nos enfrentamos es que en la ley laboral no se alude a entrenadores, ni para incluirlos como deportistas profesionales ni para excluirlos, a diferencia de la legislación italiana que utiliza una noción más amplia de deportista profesional y quizá más adecuada a la realidad incluyendo a los entrenadores en el concepto de deportista profesional.⁴⁹

El dato fundamental que podría excluir a los entrenadores en el capítulo de los deportistas profesionales sería interpretar de forma restrictiva el término “práctica de un deporte”. De modo que se considerase que sólo son deportistas profesionales los que practican un deporte y que sólo los practican aquellos que lo ejercitan físicamente y no quienes enseñan o dirigen el juego; interpretación que no podemos acoger.

Es indudable que los entrenadores que prestan servicios a una empresa o club, que están sujetos a una disciplina y a la dirección de la empresa o club y que perciben una retribución, son trabajadores. Por lo que deben gozar de los beneficios establecidos en la regulación especial y concreta en la Ley de la materia.

⁴⁹ El artículo 2 de la Ley italiana de 23 de marzo de 1981, N.91, considera dentro del concepto de deportista profesional a los entrenadores e incluso se incluyen a los instructores de tenis.

En el caso de la jornada del trabajador deportista, ésta no puede estar ajustada a las disposiciones de la jornada máxima diaria, es decir, no puede fijársele un tiempo completo de trabajo diario, la verdad es que este tipo de trabajadores labora jornadas muy reducidas en comparación con otras labores; pero que son las que se requieren para el caso. Es decir, que se les fija un tiempo para trabajos de adiestramiento, tanto en el terreno de la práctica física, como para enseñanzas de tipo técnico teórico (las llamadas clases de pizarrón), que por lo general no llegan ni a cuatro horas diarias en total.

Además el tiempo dedicado a la competencia propiamente dicha, es decir cuando se produce el espectáculo, fin último de la contratación profesional deportiva. Sumadas todas estas horas de labor, aún cuando los juegos llegaren a prolongarse por tiempo extra o juegos dobles como sucede frecuentemente en el béisbol, no es normal que lleguen siquiera a la jornada máxima legal, es decir, que la jornada de trabajo deportivo, por su propia naturaleza, por el desgaste y esfuerzo que la práctica de los deportes requiere, es mucho menor a la normal, es decir, se trata de una jornada reducida para evitar la aparición de la fatiga.

Aquí podría encuadrar el concepto de jornada humanitaria (ver inciso 2.3.4.) dado que la jornada establecida para los deportistas profesionales es una jornada reducida porque se requiere de un esfuerzo excesivo por lo que el cumplimiento de una jornada de ocho horas resultaría agotadora.

También cabe mencionar que los deportistas en la mayoría de los casos laboran en día domingo, pero que conforma al artículo 300 de la ley del trabajo mexicana, no es obligación del patrón pagar la prima dominical del 25% por prestar sus servicios en ese día, dado que la mayoría de los eventos o funciones deportivas se dan en día domingo.

Por lo que respecta al concepto de jornada contemplado por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 58 sabemos que en el ámbito que nos atañe, que es la materia deportiva, a veces no se da este supuesto en la especie, ya que en ocasiones hay jugadores que no son empleados para actuar en determinados partidos, pero ello no quiere decir que no cumplan con su jornada de trabajo (jugadores suplentes).

Otro aspecto que debe mencionarse es que los trabajadores deportistas cumplen con un horario distinto al que se contempla en el artículo 123 constitucional, o sea lo referente a las jornadas máximas diarias, tomando en cuenta algunas circunstancias como son: la recuperación física, descanso dominical, diversiones y demás actividades, motivo por el cual se le ha considerado como un trabajador especial, se trabajan jornadas reducidas en comparación con otro tipo de actividades laborales, pero que son las requeridas para este caso en particular.

Respecto a la Seguridad Social en el deporte, no se les otorga a los deportistas este derecho como tal, únicamente se les proporciona un servicio médico contratado por el patrón, lo que trae como consecuencia que los trabajadores deportistas retirados no cuenten con esta prestación, lo que hace necesario una regulación al respecto.

Debido a lo anterior el maestro Trueba Urbina⁵⁰ comenta que además de las obligaciones especiales de los patrones establecidas en el artículo 300 de la ley laboral, las empresas o clubes están obligados a inscribir a los deportistas en el Instituto Mexicano del Seguro Social; y en caso de no hacerlo, los trabajadores deportistas tienen derecho de solicitar su inscripción en el instituto.

2.4. Remuneración

El salario más que una contraprestación, es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia social.⁵¹ Si los trabajadores entregan en su trabajo todo cuanto tienen, deben recibir a cambio, al menos, todo lo que necesitan para vivir con dignidad ellos y su familia.

El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto y José Trueba Urbina, *Ley Federal del Trabajo, (comentada)*. 70ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1992, Pág. 153.

⁵¹ DAVALOS, José. *Tópicos Laborales*, Editorial Porrúa, México, 1992, pág. 62.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 L.F.T.). Este concepto de salario es criticable en el sentido de que el salario tiene como causa el cumplimiento de una jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo, como podía inferirse de la simple lectura de dicho artículo. La jornada de trabajo (artículo 58 L.F.T.), no atiende al tiempo de servicio realmente prestado, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el servicio.

El salario puede entenderse como una prestación económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo (artículo 90 L.F.T.) y que puede integrarse mediante prestaciones en especie.

Ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo general o especial, cuando trabaje la jornada legal máxima.

Conviene insistir como lo señala el maestro Briceño Ruiz⁵², que la ley fija el máximo de duración de una jornada, no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo. Igualmente nos señala que se ha pretendido, tanto por patrones como por dirigentes sindicales, hacer creer que la ley marca una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales. Esto es mentira. La ley, en todo caso, obliga a que no se labore más de cuarenta y ocho horas semanales, distribuidas en jornadas diarias.

En muchas empresas las horas de la jornada no llegan al máximo. Queda al arbitrio del patrón, quien emplea a su personal de acuerdo con la naturaleza de su objeto y las necesidades a cubrir, por lo que consideramos que no es válido argumentar que una jornada menor deba traducirse en un pago menor al salario mínimo proporcional a las horas laboradas, no obstante, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia:

⁵² BRICEÑO RUIZ, op. cit. pág.186.

SALARIO REMUNERADOR. Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado. Quinta Época: Tomo LIII, p.2,319. A.D. 3000/37. Martínez Tapia Consuelo y Coags. 5 votos. Tomo LIII, p. 2,354. A.D. 2083/37. García Carmen. Unanimidad de 4 votos. Tomo LV, p. 1,315. A.D. 7085/37. Sindicato de Vendedores y Vigilancia del Comercio de Mérida. Unanimidad de 4 votos. Tomo LVII, p. 2,962. A.D. 1048/38 Editorial Masas, Asociación en Participación. Unanimidad de 4 votos. Tomo LXI, p. 962 A.D. 6827/38. Romero Ontiveros Alberto. Unanimidad de 4 votos.

Cabe mencionar que la ley define al salario mínimo como la cantidad menor que ha de percibir en efectivo un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Por lo que consideramos que la ley no condiciona a la satisfacción del máximo de la jornada, el pago mínimo del salario.

El maestro De la Cueva menciona que “en la ejecutoria del 27 de agosto de 1937, amparo directo 3000/37/2^a, ratificada en otras sentencias, decidió la Corte que la proporción era correcta, porque no podía obligarse a los patrones al pago del salario de una o dos horas;”⁵³ tesis que contraría el espíritu de la ley e implica un grave retroceso. Así mismo coincidimos con el maestro Briceño Ruiz, cuando señala que el pago mínimo lo fija la ley y no puede quedar sujeto a interpretación. No es válido establecer que si un trabajador labora cuatro horas, se le pague el cincuenta por ciento. Cualquier reducción al salario mínimo es violatoria de la ley. La ley no autoriza el pago fraccionario del salario mínimo. Una persona que labora una o dos horas lo hace en atención a las necesidades y objetivos de la empresa y, en última instancia, a la conveniencia patronal, lo que no puede reflejarse en su salario.⁵⁴

Al respecto la Corte sigue sosteniendo un criterio que no va conforme al espíritu de la ley laboral como lo señalamos en el párrafo anterior y ha emitido recientemente la siguiente tesis:

⁵³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit., pág. 320.

⁵⁴ BRICEÑO RUIZ, op. cit., pág. 187.

SALARIO MÍNIMO GENERAL O PROFESIONAL. EL PAGO DE UNA RETRIBUCIÓN PROPORCIONAL AL TIEMPO REALMENTE TRABAJADO, NO ES VIOLATORIO DE LA FRACCIÓN VI DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, CUANDO POR LA NATURALEZA DEL TRABAJO O POR LAS CONDICIONES FÍSICAS DEL TRABAJADOR, ÉSTE SÓLO PUEDA LABORAR DURANTE LAPROS MENORES A LA JORNADA LEGAL DE TRABAJO.

De la interpretación armónica de lo dispuesto en los artículos 123, apartado A, fracciones I, II y VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 59, 61, 72 y 83 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, por regla general, el patrón está obligado a pagar al trabajador, cuando menos, el salario mínimo general o profesional. Sin embargo, la anterior hipótesis debe entenderse que sólo opera cuando se trata de una jornada normal de trabajo y no cuando se está frente a una especial, como cuando por la naturaleza del trabajo o por las condiciones físicas del empleado, éste no pueda laborar la jornada legal completa, pues conforme a lo previsto en tales preceptos de la ley secundaria, patrón y trabajador pueden pactar una jornada inferior o por unidad de tiempo, según corresponda, conviniendo el pago de un salario proporcional que puede ser inferior al mínimo general o profesional, sin que pueda entenderse que con ello se transgrede lo dispuesto en la fracción VI del apartado y precepto constitucional aludidos, ya que en tales circunstancias no es posible exigir al patrón el pago del salario mínimo general o profesional, sino uno proporcional al tiempo laborado. Novena Época Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XV, Mayo de 2002 Tesis: 2a. LXI/2002 Página: 309 Materia: Laboral Tesis aislada. Precedentes; Amparo directo en revisión 1800/2001. Refugio Solís Pantoja. 8 de marzo de 2002. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

El último criterio de la Corte consideramos que no es correcto toda vez que si el derecho laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, debe aplicarse, el criterio más favorable al trabajador y si las necesidades de la empresa son cubiertas con un determinado número de horas no vemos porque debe repercutir en el salario del trabajador que esta cumpliendo con la labor encomendada para cubrir los intereses de la empresa.

2.5. Prestaciones

Cabe resaltar que del concepto de jornada establecido en el artículo 58, se derivan una serie de prestaciones y derechos que de otro modo no se generarían como son: vacaciones, aguinaldo y especialmente la antigüedad, que se integra no sólo con las jornadas de trabajo sino también con los días en que, sin existir éstas, se equiparan a días laborados, como prestaciones legales o contractuales derivadas de la relación de trabajo.

2.5.1. Vacaciones

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es buscar que el trabajador se olvide por completo de su rutina de trabajo por un período de tiempo más o menos largo. Sin la preocupación, por algunos días, de iniciar una nueva jornada de trabajo y mediante la intensificación de la vida familiar y social, se consigue la pretendida desintoxicación laboral.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) establece que los servidores públicos, a partir de los seis meses de servicio tienen derecho a 20 días anuales de vacaciones, divididos en dos períodos, con goce de salario íntegro, y con el pago de una prima vacacional de 30% del salario que corresponda a los días de asueto (artículos 30 y 40).

En la Ley Federal del Trabajo vigente existe un régimen general de vacaciones, previsto en los artículos 76 al 81 donde se reguló el derecho de los trabajadores al disfrute continuo de seis días de vacaciones, por lo menos, por cuanto hace a su primer año de servicios, y aumentaría en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentaría en dos días por cada cinco de servicios.

Por excepción existen algunas disposiciones que regulan periodos de vacaciones más amplios para trabajos que por su naturaleza, exigen dicho tratamiento, como son: en caso de los menores, con los trabajadores de los buques y con las tripulaciones aeronáuticas.

Las vacaciones deben ser pagadas (artículo 76 L.F.T.), lo que quiere decir que los trabajadores deben disfrutarlas con salario íntegro. Adicionalmente los trabajadores deben recibir, por lo menos, una prima de vacaciones equivalente al 25% de los salarios que les correspondan durante las vacaciones (artículo 80 L.F.T.).

Difícilmente se podrá negar que otorgar vacaciones es indispensable para preservar la salud y bienestar del trabajador. Un trabajador en plenitud de facultades puede mantener o incrementar su capacidad productiva.

2.5.2. Aguinaldo

El aguinaldo es una conquista de los trabajadores organizados. En México fue incorporado a la Ley Federal del Trabajo en 1970, al considerarse que el trabajador tiene que efectuar gastos extraordinarios con motivo de las festividades y vacaciones de diciembre, lo cual no podría realizar con su salario habitual, porque éste está destinado a cubrir las necesidades familiares diarias.

Recientemente y en forma paralela a su incremento el pago del aguinaldo se cubre en dos entregas; la primera, antes del inicio del período vacacional de diciembre; la segunda, al efectuar el primer pago, una vez que se han reanudado las labores en enero. Esta medida tiende a evitar que los hábitos y las incitaciones consumistas absorban rápidamente una prestación que se ha generado a lo largo de todo un año de prestación de servicios o el tiempo proporcional.

No obstante consideramos que lo anterior contraviene las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la misma establece que el aguinaldo debe pagarse antes del día veinte de diciembre, y en ningún precepto se señala que dicho pago deba ser fraccionado.

La cantidad mínima que por disposición legal (artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo) debe entregarse a los trabajadores es la equivalente a quince días de salario en el campo de las actividades productivas en general, y a cuarenta días de salario cuando se trate de los empleados de los Poderes de la Unión y del Departamento del Distrito Federal. Pero si los trabajadores han conseguido en los contratos colectivos, en calidad de aguinaldo un número mayor de días que el señalado en las disposiciones legales, ya no será necesario hacer el cálculo salarial con base a lo establecido para su integración en el artículo 84 de la Ley

Federal del Trabajo, siempre que la cantidad de dinero recibida por el trabajador sea superior a la que le correspondería de acuerdo a la ley.

2.5.3. Antigüedad

La antigüedad, a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 154 al 162, significa el tiempo de servicios o permanencia del trabajador en su empleo, lo que le va generando una serie de derechos laborales que la propia ley de la materia le reconoce, como son por ejemplo; los de la estabilidad en el empleo, vacaciones, indemnizaciones, preferencia para ascender a un puesto mejor retribuido y una mayor seguridad si tiene una antigüedad de veinte años o más en su desempeño.

En apego a la exposición de motivos de la Ley de 1970, cabe señalar que la antigüedad en el trabajo es una prestación que se deriva del sólo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo.

El cómputo de la antigüedad debe iniciarse desde el día en que el trabajador prestó sus primeros servicios en la empresa o, lo que es lo mismo, desde el día en que nació la relación de trabajo.

Pero si estamos de acuerdo desde qué fecha debe computarse el inicio de la antigüedad, cabe preguntarnos qué días del tiempo que continúe la relación de trabajo deben computarse como integrantes de esa antigüedad, la Suprema Corte resolvió que se debe comprender dentro de dicho computo no sólo los días que materialmente laboró el trabajador, sino también los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los períodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aún cuando no trabaje.

Suelen estimarse como derivados de la antigüedad como quedo señalado en el primer párrafo de este inciso, los derechos de estabilidad en el trabajo; la jubilación, las vacaciones; la expedición de la constancia de servicios, la indemnización en caso de rescisión de la

relación de trabajo por causa imputable al patrón o la procedente en el supuesto de incapacidad por riesgo no profesional; la prima de antigüedad; la preferencia frente a la existencia de plazas vacantes o de nueva creación, o en su caso, la llamada inmunidad por faltas leves, cuando el trabajador cuente con más de veinte años de servicios (artículos 123, apartado A, fr. XXII, c, y 40, 50, 52, 76, 132 frs. VII y VIII, 159, 161, 162, 249, 436 y 439, Ley Federal del Trabajo).

Así mismo cabe mencionar que la sustitución patronal no afecta la antigüedad del trabajador y así lo ha establecido la Suprema Corte:

SUBSTITUCIÓN PATRONAL. Surge la figura jurídica laboral de la sustitución patronal, cuando se adquiere la totalidad o la casi totalidad del centro de trabajo como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. Por tanto, el adquirente es responsable de las obligaciones obrero-patronales anteriores a la fecha de la sustitución, independientemente de que la negociación le fuera adjudicada en remate... Boletín Núm.22, oct. 1975.- T.C. del Octavo Circuito, p. 116.- A.D. 105/75. Emilio Venegas Hernández. 3de oct. De 1975.

Esta jurisprudencia establece que el patrón sustituto es responsable de las obligaciones existentes de la empresa que adquirió, en las que obviamente se encuentran las de reconocer la antigüedad de los trabajadores que se encuentren laborando en la misma y todos los derechos derivados, que la misma conlleva.

La prima de antigüedad es una importante prestación que consiste en el otorgamiento de doce días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; su importe debe ser cubierto de acuerdo con las modalidades fijadas por el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones colaterales y complementarias, los contratos colectivos y los criterios que al respecto ha emitido la Suprema Corte de Justicia:

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA. Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162, establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salario por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que complete el año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente a ese lapso. Informe 1976.- A.D. 6504/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de julio de 1976.

Esta tesis nos parece justa ya que consideramos que el trabajador debe percibir dicha prestación aún cuando no haya completado el año de servicios y el que se establezca de forma proporcional es justo para ambas partes.

2.6. Reducción de la jornada

Desde el siglo pasado fue preocupación de algunos países,⁵⁵ el reducir la jornada de trabajo; fueron muchos y muy fuertes las razones de índole 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. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte que la vida social y familiar era imposible; actualmente, es indiscutible la necesidad de reglamentar hasta en sus detalles más pequeños a efecto de atenuar hasta donde sea posible la explotación del trabajador.

La limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, debe atender a las características propias de cada relación laboral, a su naturaleza, pues si se trata de una relación de trabajo en que se requiere de un esfuerzo físico o mental considerable, la jornada laboral debe ser menor de ocho horas. En cambio existen otras relaciones laborales en las cuales no se desarrolla ningún esfuerzo físico o mental grave, por lo que no es necesario reducir la jornada de trabajo, por esas causas, pero si atendiendo el principio de vitalidad del trabajador, para que pueda disponer de mayor tiempo para estar con su familia, realizar actividades de carácter deportivo, cultural o de superación personal.

La jornada máxima de ocho horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general; pero considerando la naturaleza del trabajo, la jornada laboral deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que desarrolla, la tensión nerviosa a que está sometido, etc.

⁵⁵ Infra capítulo tercero, incisos 3.6.3.- 3.6.5.

Lo anterior se identifica con la idea de que la limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada relación laboral.

Nuestro propósito es examinar la reducción de la duración del trabajo como medio para crear empleos y de garantizar al trabajador una vida acorde a su calidad humana.

2.6.1. Jornada de medio tiempo

Muchas personas aceptan un trabajo de medio tiempo porque no quieren o no pueden ocupar una plaza de tiempo completo, de modo que este régimen les puede resultar muy positivo como manera de asegurarse al menos algunos ingresos.

En este caso se encuentran las mujeres que pese al incremento de la tasa de ocupación femenina que se ha producido en las últimas décadas, estas continúan asumiendo la mayor carga del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos. Estos hábitos sociales producen una fuerte restricción en la demanda femenina de empleo, que tiende a canalizar mediante el trabajo a tiempo parcial. Existen estudios solventes que demuestran que existe una fuerte correlación entre el tiempo de trabajo que las mujeres están dispuestas u obligadas a prestar y el sistema escolar existente en cada país. Así y por ejemplo, las guarderías en Francia y Bélgica, cierran los miércoles, resultando que numerosas mujeres sólo se contratan 4 días a la semana. En Alemania y Holanda las escuelas concluyen a las 13:00 horas, disparándose la demanda de trabajo a tiempo parcial en jornada de mañana, junto a las mujeres, los estudiantes forman otra reserva de trabajadores preparados para contratarse a tiempo parcial en horarios compatibles con sus estudios (tarde, noche, fines de semana). Las empresas del sector servicios que son las que mas aprovechan la mano de obra de este tipo de trabajadores de medio tiempo, encuentran en ellos la fuerza suficiente para cubrir sus necesidades organizativas.

2.6.2. Semana de cuarenta horas

Los trabajadores en general tienen como una de sus principales metas la de lograr el establecimiento de la jornada de cuarenta horas a la semana ya que consideran necesario un descanso más prolongado que les permita redimir su calidad de seres humanos.

Los trabajadores argumentan que no es correcto que la jornada de trabajo sea mayor del máximo legal de ocho horas, y que es conveniente tener un descanso semanal de dos días; estableciendo así la semana inglesa, que en algunas legislaciones estatales expedidas antes de 1929⁵⁶ ya la establecían como obligatoria (casos: la ley yucateca de 1918 primera en el mundo que estableció la prestación, la de Campeche de 1924, la de Tabasco de 1926 y la de Chiapas de 1927). Así mismo sostienen que ésta reducción del tiempo de trabajo, acompañado de una adecuada capacitación, se compensaría con aumentos en los índices de productividad.

Además se ha sugerido que en los días de descanso propuestos se utilice a otros trabajadores que carecen de empleo para disminuir la desocupación.

De esta manera el trabajador podrá integrarse más a su familia y rendir más en el trabajo que se le tiene encomendado, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores.

En México la semana de cuarenta horas ha ido logrando avanzar a través de la negociación colectiva y de la fuerza de los sindicatos.

En nuestro país no ha existido disposición de ley que obligue a las empresas a establecer una semana de cuarenta horas, sino que ha sido como lo señala Urbano Farías⁵⁷ por tres medios que se han ido implantando en los sectores estratégicos y más importantes de la economía, que son:

⁵⁶ Supra capítulo primero, inciso I.10.

⁵⁷ FARIAS, Urbano. "La semana laboral de 40 horas, el salario remunerador y el derecho a la información financiera de las empresas", Revista Anuario jurídico, Vol. XIII, México, D.F., 1986, p.p. 375, 376.

“a) Negociación colectiva entre trabajadores y patrón en las empresas públicas y privadas.

b) A través de resoluciones administrativas o jurisdiccionales del gobierno federal. Tales fueron los casos de los trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores bancarios.

c) Por ratificación a los convenios de la OIT, para ramas específicas. Como ha sucedido por lo que se refiere a la fabricación de vidrio.”

El Poder Ejecutivo Federal estimó que por decreto no era posible el establecimiento de tal semana para la industria y el comercio, y que sería a través de los contratos colectivos de trabajo en donde se podría ir negociando para su aplicación. Así ocurrió en el contrato ley de la industria de radio y televisión (D.O. de 31-I-1980) y en el contrato ley de la industria textil del ramo de fibras duras (D.O. de 30-V-1980).

Sobre la semana de cuarenta horas, consideramos que si el derecho constitucional laboral mexicano ha sido un derecho de vanguardia desde su creación en nuestra Constitución; no puede rezagarse en el caso de la semana laboral, ya que en nuestra Carta Magna todavía se mantiene como principio la semana de hasta cuarenta y ocho horas, que fue la aspiración del movimiento obrero a principios de siglo, pero en los momentos actuales esta superado.

Países como Cuba, Honduras, Ecuador y El Salvador consagran en sus Constituciones, el principio de que la semana laboral no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas⁵⁸. Y en países altamente industrializados como Inglaterra, Estados Unidos y Japón se ha aplicado con

⁵⁸ En Cuba el artículo 66, segundo párrafo de su Constitución dice:

La labor máxima semanal será de cuarenta y cuatro horas, equivalentes a cuarenta y ocho en el salario, exceptuándose las industrias que, por su naturaleza, tienen que realizar su producción ininterrumpidamente dentro de cierta época del año, hasta que la ley determine sobre el régimen definitivo de esta excepción.

Honduras su artículo 124, numeral 1º de la Constitución señala:

“1º. La jornada diurna ordinaria de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro a la semana...”

En Ecuador el artículo 189, inciso c) constitucional, establece lo siguiente:

c) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley...

El Salvador en su artículo 182, numeral 6º de su Constitución preceptúa lo siguiente:

6º La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral de cuarenta y cuatro horas.

razonables ventajas la semana de cuarenta horas; sin que ello les haya ocasionado ningún problema para alcanzar y mantener su actual nivel de desarrollo. Incluso cabe mencionar que Francia aplica ya la semana de treinta y seis horas semanales, misma que estudiaremos mas adelante en el capítulo correspondiente.

Los principales motivos para establecer la jornada de trabajo de cuarenta horas a la semana son los mismos que en la historia de México se han repetido y se utilizaron para reducir la jornada de trabajo y lograr el día de descanso obligatorio pagado, esto es, las finalidades son de orden fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para reponer la fatiga del trabajo diario; la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar; y la tercera es de naturaleza social y cultural; pues el descanso hace posible la relación con otras familias, recrearse, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.

Es importante destacar que en México los primeros movimientos para establecer la semana de cuarenta horas se deben a la Confederación de Trabajadores de México, la primera y más importante organización obrera del país, iniciando está corriente en 1937⁵⁹ la cual como factor real de poder, ha estado presionando para que se generalice en el país la semana de cuarenta horas; y a tal efecto, a través de la diputación obrera en el Congreso de la Unión, ha presentado diversas iniciativas de reformas constitucionales y legales en este sentido, sin que a la fecha se hayan aprobado.

Por otro lado también se ha presentado la inquietud de reformar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, auspiciado por el Partido Acción Nacional durante el sexenio Zedillista, el cual presentó un proyecto de modificación constitucional en el que se sugirió la modificación a la fracción primera del artículo 123; en la cual se establece la duración máxima del tiempo semanal de cuarenta horas, en la que las partes podrán convenir la

⁵⁹ Así, se puede leer en el "Informe del Comité Nacional de la Confederación de Trabajadores de México, al Primer Congreso Ordinario de la misma" (de febrero de 1938), lo siguiente:

"Fruto de su lucha constante son los siguientes hechos...la conquista de la semana de 40 horas para los obreros de la Compañía Telefónica Mexicana; la conquista de la semana de 40 horas para los obreros y empleados de la industria del petróleo; la conquista de la semana de cuarenta horas en el ingenio de Zacatepec, precedente que pronto será extensivo a toda la industria azucarera..."

distribución anual, mensual o semanal del tiempo de trabajo, pero en ningún caso la jornada ordinaria excederá de nueve horas.

Así como el descanso de dos días con goce de salario íntegro para cada cinco días de trabajo.⁶⁰

2.6.3. Semana de treinta y cinco horas

En muchos países de Europa Occidental la duración legal o convencional del trabajo es hoy inferior a las cuarenta horas semanales, y muchas reivindicaciones sindicales, en particular en Bélgica y en Alemania, se fijan ya el objetivo de las treinta y cinco horas. Al mismo tiempo también ha aumentado la duración de las vacaciones pagadas de dos o tres semanas anuales antes, a cinco o seis hoy.

La semana laboral reducida (35 horas), vigente en el sector metalúrgico alemán desde octubre de 1995; fomenta el uso de los sistemas de trabajo a turnos. Así el responsable de políticas sobre el tiempo de trabajo en BMW, Peter Gassner explica que; desde 1990 trabajadores de la fábrica de BMW en Ratisbona trabajan en dos turnos, nueve horas al día y una media de cuatro días a la semana. Por otra parte nos dice que la maquinaria funciona seis días durante el mismo período con el resultado de una ampliación de la capacidad productiva y una reducción de los costes unitarios. La tasa de utilización de maquinaria ha mejorado entre un 24% y un 30% respecto a la que registra un sistema de dos turnos convencionales de 8 horas.⁶¹

La reducción de la duración del trabajo obedeció fundamentalmente como nos dice el maestro Arturo S. Bronstein⁶² a dos factores. En primer lugar, el progreso técnico permitió realizar ganancias de productividad excepcionales: hoy se produce lo mismo que antes pero

⁶⁰ Partido Acción Nacional, Iniciativa de decreto que reforma a la Ley Federal del Trabajo, Laboral No. 36, Sisco, México, 1995. cit. por Charis Gómez, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997, pág. 12.

⁶¹ GASSNER, Peter, "BMW Introduce horarios de trabajo flexibles", Revista de la OIT, No. 15, Marzo de 1996, Ginebra, Suiza, pág. 20, 21.

⁶² BRONSTEIN, Arturo. "La flexibilidad del trabajo", Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Año XXXV, No. 75, Caracas, Venezuela, 1990, pág. 390

con menos horas de trabajo, o se produce más con el mismo número de horas; a menudo se produce más y con menos horas. En segundo lugar—y esto guarda una relación directa con la flexibilidad de los horarios de trabajo—, la reducción de la duración del trabajo fue imaginada como una respuesta al crecimiento del paro que tuvo lugar a partir de los años setenta. La idea subyacente era que las horas de trabajo disponibles se deberían repartir entre un mayor número de trabajadores.

2.6.4. Jornada laboral flexible

Las prácticas de flexibilidad varían de país en país tratándose de condiciones de trabajo, pero son comunes a todas las legislaciones: jornada, salario y prestaciones sociales.

Hace algunos años fue frecuente fraccionar la jornada para permitir al trabajador un descanso intermedio de una o dos horas; hoy este fraccionamiento tiene lugar por otros motivos como nos lo señala el maestro Barajas Montes de Oca:

“a) Porque amas de casa y estudiantes en particular no desean laborar jornadas completas, debido a que requieren disponer de suficiente tiempo para realizar, unas sus actividades hogareñas y otros por exigir tiempo para el estudio.

b) Por preferirse la jornada parcial, al ser muchos los trabajadores que disminuyen el número de horas trabajadas, para ampliar el disfrute de descansos más prolongados.

c) Por sugerencia sindical para dar ocupación a un mayor número de trabajadores, sobre todo en empresas de actividad continua.”⁶³

El campo de aplicación de la flexibilidad laboral comprende cuatro funciones: jornada, retribución, lugar de trabajo y contrataciones; pero que en este trabajo sólo trataremos la primera por ser el tema que nos ocupa.

⁶³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, “La Flexibilidad: Nuevo Elemento en la Relación de Trabajo”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Nueva Serie, Año XXIV, No. 70, Enero- Abril, UNAM, Pág.33 y ss.

El catálogo de fórmulas a través de las cuales tiende a concretarse la flexibilidad del tiempo de trabajo es variado y extenso. Los horarios flexibles y móviles, la semana de trabajo reducido, la distribución irregular de la jornada, el trabajo a turnos, el trabajo de fin de semana, constituyen un pequeño, pero ilustrativo, inventario de esas fórmulas.

La reglamentación de los horarios flexibles conviene a los trabajadores por ser ellos mismos quienes determinan sus horarios y su organización personal, que influye en la división social del trabajo o división familiar del trabajo.

La Comunidad Económica Europea, no sólo ha superado la reducción de la jornada semanal de cuarenta y ocho horas sino que en algunos casos ha logrado la implantación de la jornada de cuarenta horas a la semana, a fin de que los trabajadores disfruten de dos días seguidos de descanso en vez de uno y medio como se venía acostumbrando, y que ya estudiamos en inciso anterior.

Cada año son más las empresas que aceptan la jornada semanal de cuarenta horas y algunas la han reducido hasta treinta y siete horas y media o treinta y cinco horas. El horario flexible se ha impuesto al no representar en estos países el tiempo de trabajo la mayor exigencia laboral sino la productividad. Esta ya no se apoya como ocurría hace setenta años en la jornada sino en la cantidad de producto terminado y en las variaciones sufridas por el mercado.

Los horarios variables, hoy muy difundidos en muchos países de Europa, se establecen mediante diversas fórmulas que en lo esencial dejan a los asalariados la libertad de elegir sus horas de llegada y salida del trabajo, dentro de un marco preestablecido, a condición de que no se modifique el número total de horas de trabajo dentro de un período determinado, por lo general la semana, la quincena o el mes .

Los mismos deben asimismo respetar la reglamentación concerniente al número máximo de horas de trabajo que se pueden prestar, además de la condición consistente en

la obligación para el trabajador de prestar trabajo dentro de ciertos horarios que no es posible variar.

La flexibilidad procura lograrse mediante fórmulas de distribución irregular de la jornada, previamente anualizada.

La fórmula de la anualización contempla la posibilidad de organizar los horarios de manera tal que se laboren menos horas en periodos de baja actividad y más horas, sin necesidad de remunerarlas como tiempo extraordinario, en épocas de alta productividad. La anualización comporta casi siempre una reducción efectiva de la duración del trabajo, pero también supone que las horas trabajadas se aprovecharán mejor, pues disminuye el número de horas subutilizadas.

A manera de conclusión la Dra. Patricia Kurczyn señala: “la flexibilización en el tiempo de trabajo en tanto no rebase el principio de jornada humanitaria o se imponga en contra de la voluntad o intereses de los trabajadores no constituye violación o renuncia de derechos”⁶⁴

2.6.5. Jornada laboral compacta

En esta variante el trabajador, como nos lo señala la Maestra Kurczyn,⁶⁵ puede comprimir los días de trabajo aumentando las horas diarias en que presta sus servicios, con el fin de cubrir el total semanal al que esta obligado en menos jornadas, para gozar de más tiempo de descanso. Esto es una buena alternativa para las madres trabajadoras que desean pasar más tiempo con sus hijos y en general para las mujeres que tienen un número mayor de responsabilidades familiares.

Así mismo nos explica que la principal ventaja para los trabajadores es la organización del horario de acuerdo a su conveniencia; citando como ejemplo, el que el trabajador puede laborar cada tercer día con la ampliación de jornada y disfrutar de un día libre entre ellos, por dos, tres o cuatro semanas, así como el poder coordinar el horario laboral con otras actividades.

⁶⁴ KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las nuevas relaciones de trabajo, Editorial Porrúa, México, 1999, pág. 118.

⁶⁵ *Ibidem* pág. 233

CAPÍTULO TERCERO

LA JORNADA LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Los estudios comparativos nos sirven para conocer experiencias legales de otros países, que nos podrían servir para proponer la solución de vacíos existentes en nuestra legislación.

En la mayoría de los países existen leyes que regulan la jornada máxima de trabajo, que compite en importancia con la remuneración, la primera es importante por las razones ya expuestas en el capítulo que antecede y que continuaremos analizando en este; la otra porque sin salario no se efectúa la tarea como expresión libre y voluntaria, dada la vital importancia que para el individuo tiene la remuneración, como recompensa o reconocimiento al esfuerzo realizado.

3.1. Convenios de la OIT sobre jornada*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, cuyas bases las encontramos en la parte XIII del Tratado de Versalles, intitulada “trabajo”, (que comprende 41 artículos, del 387 al 427) con el cual concluyeron las negociaciones de paz al término de la Primera Guerra Mundial, fue la respuesta internacional al deseo de millones de personas de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Con el propósito de que el trabajador dedicara un mismo número de horas al trabajo, al descanso y a la superación individual, el artículo 427 de dicho tratado que es precisamente, el que posee mayor trascendencia, en razón de que en él se observan principios fundamentales del derecho del trabajo,⁶⁶ estableció que la jornada de trabajo

* Para la elaboración del presente inciso, y con respecto a la denominación del Convenio, fechas sobre la ratificación y vigencia en México; así como el contenido de los mismos, se consultaron las siguientes obras: Lista de ratificaciones por convenio y por país al 31 de diciembre de 1998, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Convenios de la OIT ratificados por México, Tercera edición, STPS, México, 1984; México y la Organización Internacional del Trabajo, Quinta edición, STPS, México, 1998.

⁶⁶En el artículo 427 del Tratado de Versalles se consignan los principios eminentemente sociales, de los cuales transcribimos únicamente los referentes al tema que nos ocupa, que son:

1º El principio director que el trabajo no debe ser considerado una mercancía o un artículo de comercio.

2º ...

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

durara ocho horas.⁶⁷Por ello en la época actual se habla de un derecho a la vida, de un derecho al trabajo y de un derecho a la cultura. Este último derecho muy bien puede ser entendido como el grito de rebeldía del hombre que se niega a ser considerado como un mero factor de producción.

3.1.1. Convenios ratificados por México

Los Convenios de la OIT vigentes en México, de conformidad con lo estipulado en el artículo 133 constitucional que expresa: “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión.” y con el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo que establece: “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”; referentes a la jornada laboral son:

- Convenio número 14. Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales. Fue ratificado por México el día 7 de enero de 1938, con vigencia a partir del 7 de enero de 1939.

La disposición 2 del convenio expresa: “todo el personal empleado en cualquier empresa industrial pública o privada, o en sus dependencias deberá disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas; debiendo coincidir, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o región.”

^{4º} La adopción de la jornada de ocho horas o la semana de 48, como aspiración a realizarse en todos los países en que no se hayan obtenido todavía.

^{5º} La adopción de un descanso semanal de 24 horas como mínimo y que deberá comprender el domingo, siempre que sea posible.

^{6º} La supresión del trabajo del trabajo de los niños y la obligación de aportar al trabajo de los jóvenes de los dos sexos las limitaciones necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

^{7º} ...

^{8º} ...

^{9º} ...

⁶⁷ El principio consagrado en el tratado de paz, sobre la duración de la jornada se concretiza en la primera reunión de la OIT con el convenio número 1 (1919) relativo a la duración del trabajo en la industria.

El contenido que se observa en el convenio, permite la recuperación de energía gastada y además, explica el descanso dominical y el pago de la prima correspondiente, que en forma acertada considera desde 1917 la Constitución Mexicana y por supuesto, la actual Ley Federal del Trabajo.

Resulta recomendable vincular este Convenio con la Recomendación 18, sobre la Aplicación del Descanso Semanal en los Establecimientos Comerciales, adoptada con anterioridad al convenio en comento, en la Tercera Conferencia Internacional del Trabajo, de fecha 25 de octubre de 1921, que en la parte I punto1, sugiere al país miembro de la OIT “adoptar medidas para que en todos los establecimientos comerciales, públicos o privados, y en sus dependencias; el personal pueda a reserva de las excepciones previstas en la misma Recomendación disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.”

- Convenio número 30. Relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas. Fue ratificado por México el día 12 de mayo de 1934 y con vigencia a partir del 12 de mayo de 1935.

El Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados precisados en la disposición 1.1. y referidos a: establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos; establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales.

En el convenio sobresalen las disposiciones 3 y 4, que indican respectivamente: “las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente convenio no podrá exceder de 48 por semana y ocho por día a reserva de otras disposiciones del convenio” y “las horas de trabajo por semanas previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.”

Se vinculan al presente Convenio, las recomendaciones números: 37, sobre la reglamentación de las horas de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares; la 38, sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los teatros y otros lugares de diversión; y la 39, sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes y alienados. Estas recomendaciones fueron adoptadas el día 28 de junio de 1930, en la decimacuarta reunión y amplían el número de empresas y establecimientos en los que deben limitarse las jornadas de trabajo.

El contenido del convenio como el de las recomendaciones han sido superadas en las legislaciones de un gran número de países, entre los que se cuenta México; sin embargo, debemos mencionar que debido al fenómeno de la globalización, los beneficios alcanzados tienden a disminuir.

- Convenio número 43. Relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano. Fue ratificado por México el día 9 de marzo de 1938 y con vigencia a partir del 9 de marzo de 1939.

El Convenio se aplica a las personas que trabajen, por equipos sucesivos, en operaciones necesariamente continuas en las fábricas de vidrio que produzcan con máquinas automáticas vidrio plano para ventanas o vidrio de características similares que sólo difiera del primero en espesor y otras dimensiones.

Por las características particulares que implica la fabricación de vidrio plano, el documento que se comenta establece condiciones especiales, entre las que resaltan: el establecimiento de un sistema de trabajo que comprenda, por lo menos, cuatro equipos; además el número de horas de trabajo no podrá exceder de un promedio de 42 horas por semana; así como la duración de cada turno no podrá exceder de 8 horas y la duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a 16 horas.

Para facilitar la aplicación del contenido del convenio, se indica que el empleador deberá dar a conocer por medio de avisos o por cualquier otro medio, las horas de comienzo y terminación del turno de cada equipo e inscribirá en un registro, las horas extraordinarias efectuadas y la compensación correspondiente. En este sentido, el convenio contempla el pago de las horas extraordinarias indicando que éstas se compensarán en las condiciones que determine la legislación nacional o un acuerdo entre las organizaciones interesadas de empleadores y trabajadores.

El convenio, por las características particulares del trabajo, reduce la jornada laboral a 42 horas por semana. Esta cantidad a su vez puede reducirse en los contratos colectivos de trabajo.

- Convenio número 49. Relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas. Fue ratificado por México el día 21 de febrero de 1938 y con vigencia a partir del 21 de febrero de 1939.

El Convenio se aplica a las personas que trabajen, por equipos sucesivos, en las operaciones relativas al funcionamiento de los generadores, hornos de fuego continuo, máquinas automáticas y hornos de recocción, así como en los trabajos accesorios de dicho funcionamiento, en fábricas donde se produzcan botellas de vidrio con máquinas automáticas.

Como condiciones especiales en el desempeño del trabajo se mencionan; las personas a las que se aplica el presente convenio deberán estar empleadas de acuerdo con un sistema de trabajo que comprenda, por lo menos, cuatro equipos; el número de horas de trabajo de dichas personas no podrá exceder de un promedio de 42 horas por semana; el promedio se calculará sobre la base de un periodo que no exceda de cuatro semanas; la duración de cada turno no podrá exceder de 8 horas; la duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas; sin embargo este descanso podrá reducirse, si fuera necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos.

Las condiciones generales y especiales del convenio pueden ser afectadas por las modalidades siguientes: los límites de las horas de trabajo prescritos podrán ser sobrepasados y el período de descanso podrá ser reducido; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones o en caso de fuerza mayor; para compensar la ausencia imprevista de una o varias personas de un equipo (ver jornada de emergencia, capítulo segundo, inciso 2.3.3.).

Las horas extraordinarias efectuadas se compensarán en las condiciones que determine la legislación nacional o un acuerdo entre las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Consideramos de interés resaltar el contenido de la disposición número 5, la que expresa que ninguna de las disposiciones “menoscabará en modo alguno las costumbres o los acuerdos celebrados entre empleadores y trabajadores que garanticen condiciones más favorables que las prescritas en el convenio.”

Este Convenio puede ser confrontado con el convenio anterior, relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano. En ambos casos se observa la reducción de las horas de trabajo a 42 horas por semana.

- Convenio número 52. Relativo a las vacaciones anuales. Fue ratificado por México el día 9 de marzo de 1938 y con vigencia a partir del 9 de marzo de 1939. Este convenio se incluye para su estudio toda vez que, el tema que nos ocupa, que es la jornada laboral, contempla períodos de descanso más prolongados como son las vacaciones anuales que resultan indispensables para la salud y bienestar del trabajador.

El Convenio se aplica a todas las personas empleadas en empresas y establecimientos públicos o privados, en los cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en los cuales las materias sufran una transformación, incluidas las empresas de construcción de buques, y la producción,

transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz. Empresas que se dediquen exclusiva o principalmente a trabajos de construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de las obras determinadas en el convenio. Empresas dedicadas al transporte de viajeros o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua interior o aérea. En minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase. Establecimientos comerciales comprendidos los servicios de correos y de telecomunicaciones. Establecimientos y administraciones en los que las personas empleadas efectúen esencialmente trabajos de oficina. Empresas de periódicos. Establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados. Hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos. Teatros y otros lugares públicos de diversión. Establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial y que no correspondan totalmente a una de las categorías precedentes.

Con respecto a la pretensión del convenio, se indica que las personas a las que se le aplique su contenido, tendrá derecho después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos. Los menores de dieciséis años, incluidos los aprendices, tendrán derecho, después de un año de servicio continuo, a vacaciones anuales pagadas de doce días laborables, por lo menos. La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional. Finalmente se indica en forma excepcional que la legislación nacional podrá autorizar el fraccionamiento de las vacaciones anuales que exceda de la duración mínima prevista por el convenio.

- Convenio número 90. Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria. Fue ratificado por México el día 20 de junio de 1956 y con vigencia a partir del 20 de junio de 1957. Este convenio se incluye para su estudio, debido a que nos habla del la jornada de los menores.

El Convenio nos proporciona un concepto de empresas industriales, en esta incluye entre otras: a las minas, canteras e industrias extractivas, las que modifiquen, limpien,

reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, las empresas de edificación e ingeniería civil, las dedicadas al transporte de personas y mercancías.

Expresa que la legislación nacional podrá exceptuar de la aplicación del presente convenio el empleo en un trabajo que no se considere nocivo, perjudicial o peligroso para los menores, efectuado en empresas familiares en las que solamente estén empleados los padres y sus hijos pupilos.

En este orden de ideas, expresa que no obstante que el término “noche” significa un periodo de doce horas consecutivas, por lo menos; tratándose de los menores, este periodo comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. No obstante que el convenio prohíbe emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias; indica que la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, “podrá autorizar el empleo, durante la noche, a los efectos del aprendizaje y de la formación profesional, de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, en determinadas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.” En este caso, deberá concederse a los menores un periodo de descanso de trece horas consecutivas por lo menos, comprendido entre dos periodos de trabajo. Asimismo: la autoridad competente podrá suspender la prohibición del trabajo nocturno, en lo que respecta a los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en los casos particularmente graves en que el interés nacional así lo exija.

- Convenio número 106. Relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Fue ratificado por México el día 1º de junio de 1959 y con vigencia a partir del 1º de junio de 1960. Este convenio se estudia por el reconocimiento de que el descanso semanal es indispensable dentro de la jornada de trabajo para preservar la salud y el bienestar del trabajador; como lo estudiamos en el capítulo segundo de esta tesis.

El Convenio se aplica a todas las personas, incluyendo a los aprendices, empleados en los establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados,

consignados en la disposición número 2, que menciona: establecimientos comerciales; establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúa principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales. Además, conforme al convenio, se aplica también a las personas empleadas en establecimientos, instituciones y administraciones que presten servicios de orden personal; a servicios de correos y de telecomunicaciones; a empresas de periódicos; teatros y otros lugares públicos de diversión.

El convenio expresa que: la autoridad competente o los organismos apropiados en cada país podrán excluir del campo de aplicación del presente convenio: a los establecimientos donde trabajen solamente miembros de la familia del empleador que no sean ni puedan ser considerados como asalariados y a las personas que ocupen cargos de alta dirección.

En esencia, todas las personas a las cuales se aplique el presente convenio, a reserva de las excepciones previstas, tendrán derecho a un periodo de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas como mínimo, en el curso de cada periodo de siete días. El periodo de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento. El periodo de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. Las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible.

Asimismo se indica en el artículo 7 que “cuando la naturaleza del trabajo, la índole de los servicios suministrados por el establecimiento, la importancia de la población que haya de ser atendida o el número de personas ocupadas sea tal que las disposiciones del artículo 6 no puedan aplicarse, la autoridad competente o los organismos apropiados de cada país podrán adoptar medidas para someter a regímenes especiales de descanso semanal, si fuere pertinente, a determinadas categorías de personas o de establecimientos comprendidos en este convenio, habida cuenta de todas las consideraciones sociales y económicas pertinentes.”

El convenio autoriza excepciones temporales, por lo que en la disposición 8, establece: “deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al periodo mínimo previsto en el artículo 6”. Además, se indica que “los ingresos de las personas amparadas por el presente convenio, no sufrirán disminución alguna como resultado de la aplicación de medidas tomadas de conformidad con el convenio.”

Se vincula al presente Convenio, la recomendación número 103, sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

- Convenio número 140. Relativo a la licencia pagada de estudios. Fue ratificado por México el día 17 de febrero de 1977 y con vigencia a partir del 17 de febrero de 1978. Este convenio se incluye para su estudio, toda vez que la licencia pagada de estudios significa una licencia concedida a los trabajadores, con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas además del reconocimiento de prestaciones sociales; ya que el periodo otorgado para estudiar deberá asimilarse a un periodo de trabajo efectivo.

Previo a la declaratoria de adopción del Convenio, la Conferencia General expresó que ésta se dio: Tomando nota de que el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que toda persona tiene derecho a la educación... Tomando nota además de las disposiciones existentes en las actuales recomendaciones internacionales del trabajo en materia de formación profesional y de protección de los representantes de los trabajadores, que prevén licencias temporales para los trabajadores o la concesión a éstos de tiempo libre para que participen en programas de educación o de formación; considerando que la necesidad de educación y formación permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales exigen una regulación adecuada de la licencia con fines de educación y de formación, con el propósito de que responda a los nuevos objetivos, aspiraciones y necesidades de carácter social, económico, tecnológico y cultural; reconociendo que la licencia pagada de estudios debería considerarse como un medio que permita responder a las necesidades reales de cada

trabajador en la sociedad contemporánea; considerando que la licencia pagada de estudios debería concebirse en función de una política de educación y de formación permanentes, cuya aplicación debería llevarse a cabo de manera progresiva y eficaz.

Respecto al término “licencia pagada de estudios”, el convenio expresa que significa la autorización concedida a los trabajadores con fines educativos, por un periodo determinado, durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas. El país miembro que ratifique el convenio, deberá formular y llevar a cabo una política para fomentar, según métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencia pagada de estudios con fines: de formación profesional a todos los niveles; de educación general, social o cívica y de educación sindical.

Congruente con el espíritu de los objetivos que persigue el convenio, se indica en el mismo que: “el periodo de la licencia pagada de estudios deberá asimilarse a un periodo de trabajo efectivo a efectos de determinar los derechos a prestaciones sociales y otros derechos que se deriven de la relación de empleo con arreglo a lo previsto por la legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o cualquier otro método compatible con la práctica nacional.

Se vincula al presente convenio, la recomendación número 148, sobre la licencia pagada de estudios.

- Convenio número 153. Sobre duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carreteras. Fue ratificado por México el día 10 de febrero de 1982 y con vigencia a partir del 10 de febrero de 1983.

Este convenio se aplica a los conductores asalariados de vehículos automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera, interior o internacional, de mercancías o personas, tanto en el caso de que dichos conductores estén empleados en empresas de transportes por cuenta ajena o en empresas que efectúen transportes de mercancía o de personas por cuenta propia.

Asimismo, salvo disposición en contrario del presente convenio, éste también se aplica, cuando trabajen en calidad de conductores, a los propietarios de vehículos de automóviles dedicados profesionalmente al transporte por carretera. En la disposición 2, se consideran los casos en que el país miembro podrá excluir del campo de aplicación.

En esta línea de protección, se indica en el convenio, que no deberá autorizarse a ningún conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa. Sin embargo, considerando las condiciones particulares de un país determinado se podrá autorizar que se sobrepase en una hora como máximo el período mencionado. Asimismo, el convenio expresa que cada país podrá precisar los casos en que las disposiciones del presente artículo serán inaplicables por disfrutar los conductores de pausas suficientes en la conducción.

Así, se limita la duración del trabajo total a un máximo de conducción, que no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho por semana.

Con respecto al periodo de descanso en las jornadas continuas, el convenio establece que todo conductor asalariado tendrá derecho a una pausa después de cinco horas continuas de duración del trabajo respecto a los descansos, se indica que: el descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, contando a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

El descanso diario podrá calcularse como promedio por periodos que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país, quedando entendido que no podrá en ningún caso ser inferior a ocho horas ni reducirse a ocho horas más de dos veces por semana. La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever duraciones diferentes de descanso diario según se trate de transporte de viajeros o de mercancías, o según que el descanso diario se tome en el lugar de residencia del conductor o fuera de él, a condición de que se respeten las duraciones mínimas indicadas en este Convenio.

La autoridad o el organismo competente de cada país podrá prever excepciones a las disposiciones establecidas respecto de la duración del descanso diario y la forma de tomar ese descanso, en el caso de vehículos con dos conductores y de vehículos que utilicen un ferry-boat (balsa) o un tren. Durante el descanso diario no deberá obligarse al conductor a permanecer en el vehículo o a proximidad de éste, siempre que haya tomado las precauciones necesarias para garantizar la seguridad del vehículo y de su carga.

Entre las obligaciones específicas que el empleador deberá observar, para los fines del convenio, se encuentran: mantener, en la forma aprobada por la autoridad o el organismo competente de cada país, un registro que indique las horas de trabajo y de descanso de todo conductor por el empleado; poner dicho registro a disposición de las autoridades de control en las condiciones que determine la autoridad o el organismo competente de cada país.

En la búsqueda de materializar el convenio, el artículo 11 indica que la autoridad o el organismo competente de cada país deberá prever un sistema adecuado de inspección, que comprenda controles en las empresas y en las carreteras; sanciones apropiadas en caso de infracción.

Se vincula al presente convenio, la recomendación número 161, sobre duración del trabajo y periodo de descanso en los transportes por carretera.

- Convenio número 172. Sobre las condiciones de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Fue ratificado por México el día 7 de junio de 1993 y con vigencia a partir del 7 de junio de 1994.

Previo a la declaratoria de adopción, la Conferencia General expresa que ésta se decidió: “Dadas las condiciones particulares en que se desarrolla el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares, es conveniente mejorar la aplicación de dichos convenios y recomendaciones en estas categorías de establecimientos y complementarlos con normas específicas, para que los trabajadores interesados puedan gozar de una situación acorde con el papel que desempeñan en estas categorías de establecimientos en rápida

expansión y para atraer a nuevos trabajadores a los mismos, mejorando así las condiciones de trabajo, la formación y las perspectivas por carretera.”

Entre las condiciones de trabajo que contempla el convenio figuran: “horas de trabajo, un periodo mínimo razonable de descanso diario y semanal, días festivos, así como derecho a vacaciones anuales pagadas.”

El convenio indica que cuando el contrato termina o el periodo de servicio continuo no es suficiente para causar derecho a la totalidad de las vacaciones anuales, los trabajadores interesados deberán tener derecho a vacaciones proporcionales al tiempo de servicio o al pago de salarios sustitutivos, según se determine por la negociación colectiva o de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

Estos son los convenios que México ha ratificado respecto a la jornada laboral, por lo que cabe mencionar que no se han ratificado, entre otros, los convenios números 47 y 51 (relativo a las cuarenta horas semanales y a la reducción de las horas de trabajo en las obras públicas), ni se ha seguido la Recomendación 116 en el sentido de generalizar por vía legislativa la semana de 40 horas; pero si existe en México contratación colectiva en este sentido.

3.2. La jornada de trabajo en Canadá

Al hacer un estudio comparativo; debemos observar la conformación del país en cuestión; por ello es que señalamos que Canadá se encuentra dividida en 12 provincias en donde coexisten tanto el Código de Napoleón como el Common Law inglés.

Es importante observar que aunque Canadá y México son Estados federales, sus constituciones tratan en forma distinta la cuestión de la jurisdicción en materia laboral. La Constitución de Canadá no contiene disposiciones expresas sobre los derechos o condiciones de trabajo, la legislación laboral es principalmente una responsabilidad provincial. Sin embargo, el gobierno federal administra los asuntos laborales respecto a

determinadas industrias (por ejemplo: ferrocarriles, operaciones de autobuses, transporte camioneros, ductos, transbordadores, sistemas de teléfono y cable; la transportación aérea, la transmisión por radio y televisión, la explotación del uranio y su procesamiento, etc.)

Cada una de las doce provincias canadienses tiene su propia legislación laboral, además de la aplicación federal. La legislación sobre horas de trabajo y tiempo extra varía de una jurisdicción a otra. Por ejemplo, el Código de trabajo de Canadá señala como jornada de trabajo la de ocho horas diarias y una semana normal de trabajo de 40 horas. Columbia Británica tiene las mismas normas, en tanto que Ontario y Quebec han normalizado la semana de trabajo de 44 horas. Alberta señala una norma de ocho horas diarias y 44 horas a la semana. Además, a nivel federal y en algunas jurisdicciones provinciales se ha fijado el máximo de horas de trabajo por día y/o por semana. La jurisdicción federal ha fijado el máximo de horas de trabajo de 48 horas a la semana. Ontario cuenta también con una semana de trabajo de 48 horas y con un día de trabajo de ocho horas como máximo.⁶⁸

Las horas extras se pagan cuando el trabajo excede las horas normales. El pago de las horas extras varía: en algunas provincias es un día y medio el salario mínimo, pero en la mayor parte de las provincias y territorios es un día y medio del salario regular del empleado.

Todas las jurisdicciones prevén exclusiones a las jornadas de trabajo y al pago de tiempo extra; las más comunes consideran a los gerentes, determinados empleados profesionales, estudiantes, domésticos y pescadores.

⁶⁸ GAGNON, Roberto P. Droit du travail, Deuxième édition, Les presses de L'université Lavál, Canadá, 1991, pág. 176 y ss

3.2.1. Días de descanso obligatorios

El número de días festivos obligatorios a que tiene derecho un empleado varía de una jurisdicción a otra. La jurisdicción federal, Alberta, Columbia Británica, Saskatchewan y los dos territorios contemplan nueve días festivos obligatorios con goce de sueldo. Ontario ocho, Manitoba y Quebec siete, Nueva Brunswick seis, y Terranova, Nueva Escocia y la isla Prince Edward cinco.

La mayor parte de las jurisdicciones establecen determinadas condiciones o prerequisites para tener derecho a los días festivos especificados con goce de sueldo, por ejemplo un número mínimo de días de empleo con el mismo patrón.

El pago de un día festivo trabajado consiste, en términos generales, en la paga regular del empleado más una prima de la tarifa de tiempo y media hora por cada una de las horas trabajadas ese día. Algunas jurisdicciones prevén que en lugar del pago de la tasa de prima, el patrón puede dar al empleado otro día libre con paga.

3.2.2. Vacaciones anuales

En todas las jurisdicciones salvo Saskatchewan, los empleados tienen derecho a dos semanas de vacaciones anuales pagadas por año completado en el empleo. En Saskatchewan, se otorgan tres semanas después de un año y cuatro semanas después de 10 años. En la mayor parte de las demás jurisdicciones se otorga una tercera semana después de un cierto número de años de empleo continuo con el mismo patrón.⁶⁹

3.3. La jornada de trabajo en E.U.

Por la estructura de su derecho, Estados Unidos de América pertenece a la familia del Common Law. Para el jurista estadounidense, el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial. No consideran las normas formuladas por el legislador como el tipo

⁶⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, et. al. Hacia un nuevo derecho laboral, op. cit. pág. 368 y ss.

normal de la norma jurídica, sino que éstas son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales. Cuando no existe precedente, el jurista estadounidense tendrá que decir que no existe norma jurídica sobre el caso, incluso aunque exista una disposición legal al respecto.

En Estados Unidos el derecho es de origen jurisprudencial basado fundamentalmente en los precedentes y la razón y no en los mandatos de una autoridad legítima. En este país las leyes y los reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema del Common Law en sentido estricto.

La principal diferencia entre el Common Law y nuestras leyes mexicanas es que aquél deriva del poder jurisdiccional, de precedentes dictados y nuestras leyes provienen del poder legislativo.

En este país la mayoría de los contratos colectivos de trabajo incorporan el sistema de trabajo de ocho horas diarias y 40 horas semanales variando las horas y días de trabajo según las necesidades de cada empresa.

3.3.1. Días de descanso

Los días festivos en Estados Unidos son: 1º de enero; tercer lunes de enero, día de Martin Luther King; tercer lunes de febrero, día de los Presidentes; último lunes de mayo, Memorial Day; 4 de julio, día de la Independencia; primer lunes de septiembre, día del Trabajo; segundo lunes de octubre, Columbus Day; segundo lunes de noviembre, día de los Veteranos de Guerra; último jueves de noviembre, día de Acción de Gracias, y 25 de diciembre, Navidad.

Los días feriados o festivos legales son pagados a la tarifa de una vez o de una vez y media la tasa regular de pago como premio si se trabaja en dicho día, y se hace un pago total de dos y media veces la tasa regular de pago por las primeras ocho horas de dicho día

feriado. Todas las horas adicionales trabajadas serán pagadas a la tasa de una vez y una vez y media la tasa regular.⁷⁰

3.3.2. Vacaciones

Al igual que las disposiciones sobre antigüedad, las cláusulas referentes a vacaciones ofrecen mejores prestaciones a los obreros con mayor tiempo trabajando.

El maestro Guillermo Cavazos Chena,⁷¹ nos señala; como ejemplo ilustrativo de la manera en que se otorgan las vacaciones en Estados Unidos las siguientes cláusulas, extraídas de un contrato de la industria cervecera y son las siguientes:

a) Todos los empleados que hayan trabajado un mínimo de 165 días en el periodo de 12 meses que termina en la semana del 15 de octubre, tendrán derecho a una semana de vacaciones por calendario, con una base de pago por adelantado de una semana.

b) Todos los empleados que hayan completado cinco años de servicio y que en el periodo de 12 meses que preceden al 15 de octubre hayan trabajado un mínimo de 165 días, tendrán derecho a vacaciones por dos semanas por calendario, con una base de pago de dos semanas por adelantado.

c) Todos los empleados que en la semana por calendario del 15 de octubre hayan completado dos, pero menos de cinco años de servicio, y que durante los 12 meses precedentes hayan trabajado 200 días, tendrán derecho a dos semanas por calendario de vacaciones, con un pago básico de dos semanas por adelantado.

d) Los días perdidos por lesiones durante el trabajo o por el cumplimiento de su obligación como jurado, serán contados como días trabajados.

⁷⁰ Ibidem, pág. 113 y ss.

⁷¹ CAVAZOS CHENA, Guillermo, visto en CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de derecho laboral comparado, Editorial Trillas, México, 1991, pág. 334.

e) Todos los empleados que trabajen menos de 165 días, los cuales no tienen derecho a una semana de vacaciones por calendario, tendrán derecho a un día de vacaciones pagadas, no excediendo de cinco días, por cada 40 días realmente trabajados durante el periodo de 12 meses que termina durante la semana por calendario del 15 de octubre.”

3.3.3. Tiempo extra

Como un ejemplo ilustrativo de la manera en que se paga el tiempo extra en Estados Unidos, el maestro Baltasar Cavazos⁷², transcribe una cláusula de un contrato de la industria química:

“Disposiciones sobre tiempo extra y pago de premios:

Sección 1. En trabajos que excedan las ocho horas por día de trabajo se pagará un premio de una vez o una vez y media la tasa normal.

Sección 2. El trabajo que exceda de las 40 horas semanales se pagará con premio de una vez o de una vez y media la tasa normal.

Sección 3. Todos los empleados recibirán un pago de una vez o una vez y media de recargo sobre su tasa normal como premio por las primeras ocho horas de trabajo regular en domingo. Los hombres ocupados o destinados a trabajos regulares en domingo tendrán fijados cinco días de trabajos corridos cuando sea posible programar un trabajo de cinco días seguidos.

Sección 4. Todas las personas que trabajen para la empresa entre las 16:00 o las 16:30 y las 24:00 horas recibirán un incremento diferencial de cinco centavos por hora. Todas las personas que trabajen de las 24:00 a las 8:00 recibirán un incremento diferencial de 10 centavos por hora.

⁷² Ídem

Sección 5. Ninguna de las disposiciones sobre tiempo extra será interpretada para requerir el pago de las mismas horas de tiempo extra más de una vez.

Sección 6. No serán alteradas las horas regulares de trabajo de un empleado que sea llamado para trabajar tiempo extra.

Sección 7. Un empleado que trabaje más de cuatro horas después de su tarea normal programada recibirá de la compañía un almuerzo apropiado.

Sección 8. El trabajo extra será distribuido tan uniformemente como sea posible entre los empleados calificados, siempre que sea compatible con la marcha eficiente de la planta y el mantenimiento del programa de producción.

Sección 9. Todos los empleados llamados al trabajo antes de su turno regular recibirán un pago extra de una vez o una vez y media el salario normal, exceptuando y excluyendo los cambios de turnos al principio del trabajo semanal, y en todos los casos donde haya un cambio de turno a pedido del empleado. Todos los empleados que continúen trabajando más de ocho horas en un periodo continuo, por haber sido llamados al trabajo antes de su turno regular, recibirán un extra de una vez y de una vez y media sobre su tasa regular por cada hora trabajada continuamente en cualquier periodo que exceda de las ocho horas.

Sección 10. En todos los casos, solamente cuando se trabajen ocho horas antes del turno regular de cada empleado, esas ocho horas serán computadas en el trabajo semanal, para los efectos de su pago extra.

Sección 11. Todas las disposiciones de este artículo serán interpretadas como las acumulaciones de premios por pagos de trabajo, extra, y se conviene que no habrá acumulación de pago por tiempo extra y trabajo en feriado en cualquier hora que sea pagada con premio o tasa por trabajo extra.”

En esta cláusula podemos observar que se considera como premio el pago de las horas extras, lo que consideramos es incorrecto, toda vez que dicho pago es por el esfuerzo que realiza el trabajador después de haber cumplido con su jornada de trabajo y el pago por las horas extras trabajadas no es un premio sino una recompensa al esfuerzo realizado.

3.4. La jornada de trabajo en Argentina

En Argentina, el derecho del trabajo, nos dice el maestro Julio Martínez Vivot, más que un simple derecho de clase fue y ha sido un derecho de equilibrio entre las partes.⁷³

El artículo 14 de la Constitución argentina otorga al derecho del trabajo el rango constitucional y su principal fuente de inspiración fue la legislación francesa.

Opera el principio laboral in dubio pro operario en favor del trabajador y el de la irrenunciabilidad de derechos; jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas.

Las normas laborales argentinas prevalecen sobre cualquier otra fuente, a diferencia de lo que sucede en México en donde sobre la ley que establece derechos mínimos está la costumbre en cuanto favorezca al trabajador e inclusive la propia jurisprudencia y los mismos contratos colectivos del trabajo.

En Argentina no existe una Ley laboral. La legislación sobre el trabajo se encuentra dispersa en diversas leyes entre las más importantes encontramos la Ley 20.744 sobre contrato de trabajo de 1974, cuyo texto fue ordenado por Decreto No. 390 de 1976.

El artículo 197 de la ley antes citada, define a la jornada laboral como: “todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los periodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.”

⁷³ MARTÍNEZ VIVOT, Julio, visto en CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, op.cit. pág. 86.

De este modo, no se incluyen en la jornada los descansos normales intercalados ni las interrupciones especiales durante los que no se exija al trabajador ninguna prestación y él pueda en cambio disponer de su tiempo.

Tampoco integra la jornada legal el tiempo transcurrido entre el domicilio del trabajador y el lugar del trabajo. Ello no obstante, algunos convenios colectivos consideran como tiempo de trabajo el utilizado por el trayecto entre el lugar de toma de servicio y el de trabajo efectivo. Tal es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo para el transporte automotor de cargas -convenio 9/73-. También constituye una excepción a aquella regla el reglamento para el personal de empresas ferroviarias, que considera tiempo de trabajo todo el tiempo que el personal ocupe en trasladarse como pasajero de un punto a otro de la línea para tomar o dejar el servicio.⁷⁴

En Argentina, la duración de la jornada laboral se rige por la ley de jornada de trabajo número 11.544 que consagra para la jornada diurna comprendida entre las 6:00 y las 21:00 horas una duración máxima de ocho horas diarias o 48 horas semanales; la jornada nocturna de siete horas diarias, y la jornada insalubre de seis horas diarias o 36 semanales.

Como señalamos en el párrafo anterior la jornada de trabajo es de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Sin embargo, la semana de trabajo regular no excede de 44 horas de trabajo diario, y 42 horas de trabajo nocturno y 36 horas de trabajo realizado en entornos peligrosos o poco saludables. Eso se debe a que se estableció el descanso del sábado por la tarde y el día domingo. No obstante, la autoridad competente puede que autorice excepciones a esta norma y así ocurre en la práctica; ya que por decreto 2284/91, ratificado por ley 24.307 en sus artículos 17 y 18 respectivamente suprime toda restricción de horarios y días de trabajo en la prestación de servicios de carga y descarga y toda otra tarea necesaria para el pleno funcionamiento de los puertos en forma ininterrumpida, así como en la prestación de servicios de venta, empaque, expedición, administración y otras actividades comerciales afines, sin perjuicio de los derechos individuales del trabajador.

⁷⁴ Cfr. DE BUEN, LOZANO, Néstor, Jornada de trabajo y descansos remunerados, op. cit. pág 8

3.4.1. Horas suplementarias o extraordinarias

El tiempo trabajado en exceso del límite legal se denomina legalmente horas suplementarias, aunque las denominaciones más comunes en la doctrina, la jurisprudencia y los convenios colectivos son horas extraordinarias o, aún, horas extras.

En este país, la prestación de servicio en horas suplementarias, es voluntaria o facultativa del trabajador, “salvo casos de peligro o accidente ocurrido o fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional, o de la empresa, juzgando su comportamiento con base en el criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma” artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo, (que podemos comparar con el artículo 165 de la Ley Federal del Trabajo mexicana que habla de la jornada de emergencia supra cap. segundo, inciso 2.3.3.).

De acuerdo con la legislación general vigente de Argentina, sólo se admite un exceso de 3 horas diarias, 48 semanales y 320 anuales, aunque también se considera que estos límites no son aplicables en los supuestos de peligro, accidentes o fuerza mayor.

Las horas laboradas en exceso de la jornada legal se pagan con un recargo salarial del 50% cuando son ejecutadas en días hábiles y del 100% cuando se prestan a partir de las 13:00 horas del día sábado o en días domingo o feriado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 201 de la LCT y el artículo 5 de la Ley 11.544.

3.4.2. Descansos remunerados

En Argentina el trabajador tiene obligación legal, moral, física y familiar de descansar los días destinados a tales efectos, pero cuando el trabajador deba prestar servicios en día y horas dedicados al descanso, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualesquiera de las circunstancias permitidas por la ley deberá otorgarse el descanso compensatorio de la misma duración, en la semana siguiente en la forma y oportunidad que se

fije en las disposiciones, atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales (artículo 204 LCT).

Cuando el empleador omita otorgar el descanso compensatorio en tiempo y forma, “el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el 100% de recargo” (artículo 207 LCT).

El día de descanso semanal cuando se trabaja, se paga simple en tanto y en cuanto se otorgue el descanso compensatorio, y no se prevea ninguna otra bonificación adicional en la convención colectiva de trabajo.

En cambio, cuando el empleador omita otorgar el descanso compensatorio, deberá abonar las horas trabajadas en días de descanso con un adicional del 100% (artículo 207 LCT).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 1º de la Ley 21.329, se establecen como días feriados y no laborables los siguientes: el 1º de enero, Viernes Santo, 1º de mayo, 25 de mayo, 10 de junio, 20 de junio, 9 de julio, 17 de agosto, 12 de octubre, 8 de diciembre y 25 de diciembre. Así mismo establece dicho artículo que son “días no laborables” el Jueves Santo.

El descanso semanal se otorga al concluir una semana de trabajo. Como principio general “queda prohibida la ocupación del trabajador desde las 13:00 horas del día sábado hasta las 24:00 horas del día siguiente” (artículo 240 LCT). Pero en aquellas ocupaciones que prestan servicios bajo el sistema de trabajo por equipos, o por turnos rotativos, donde se trabajan los 365 días del año y por lo tanto cualquiera de los siete días de la semana puede ser otorgado al descanso semanal, la condición es que al concluir una semana de trabajo se otorgue un día y medio de descanso.

El día domingo es considerado como feriado nacional y por lo tanto el trabajador que presta servicios un domingo es acreedor a que se le pague el salario habitual con un recargo del 100%, salvo que la convención colectiva disponga un adicional especial.

Otra expresión de descansos imperativos es la que corresponde a las festividades históricas, religiosas o conmemorativas asimilables.

3.4.3. Vacaciones

Bajo la denominación indistinta de vacaciones o licencia anual ordinaria, se asegura al trabajador un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, cuya extensión varía en función de la antigüedad en el empleo.

Los trabajadores tienen reglamentado el régimen de vacaciones en el título V de la Ley de Contrato de Trabajo (artículos 150 a 157, y 166 a 174).

El trabajador que ha prestado sus servicios como mínimo más de la mitad de los días hábiles en el año calendario o aniversario será acreedor a gozar de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- De 14 días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco años;
- De 21 días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda de 10 años;
- De 28 días corridos, cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20 años;
- De 35 días corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquellas que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que corresponda a las mismas (artículo 150 LCT).

Para los trabajadores menores de 18 años se ha fijado un plazo mínimo de 15 días (artículo 194 LCT).

En todos los casos se trata de días continuos, aún cuando también esto puede ser modificado por convenio colectivo o acuerdo individual.

Como principio general, las vacaciones no son compensables en dinero (artículo 162 LCT), salvo cuando se produce la extensión del contrato de trabajo, en cuyo caso “el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al periodo de descanso proporcional a la fracción del año trabajado” (artículo 156 LCT).

La licencia anual ordinaria se paga y tal pago se impone al empleador, de suerte que el carácter salarial de esta retribución no es discutible. La remuneración debe ser satisfecha a la iniciación del descanso y se prevén distintos mecanismos para su cálculo según el sistema salarial que corresponda en cada caso (artículo 155 LCT).

3.5. La jornada de trabajo en Venezuela

La vigente Constitución de Venezuela, contempla un capítulo sobre derechos sociales que señala las garantías y beneficios que deben ser objeto de protección especial por parte de la ley, por lo que esta legislación laboral tiene rango constitucional, al igual que la mexicana.

En Venezuela, la legislación laboral rige con aplicación práctica desde 1936, a raíz de la transformación política que experimentó el país en dicho año. Propiamente la primera Ley del Trabajo es la de 1936, que ha sido sustituida por la Ley Orgánica del Trabajo, de 1990, la cual fue reformada en 1997, que consta de 675 artículos que contienen normas fundamentales relativas a las características de la legislación del trabajo; el deber de trabajar, el derecho al trabajo y la libertad de trabajo, las personas en el derecho del trabajo y regula el derecho individual, incluidos los regímenes especiales para determinados trabajadores.

En cuanto a las condiciones de trabajo se establece que la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos (artículo 189 L.O.T.). Por lo que respecta a la duración, la jornada diurna no debe exceder de ocho horas diarias ni de 44 semanales; la nocturna no excederá de siete horas por día ni de 40 por semana. La jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media por día ni de 42 por semana (artículo 195 L.O.T.).

La semana de 40 horas es una aspiración lograda por muchos trabajadores a través de la contratación colectiva.

3.5.1. Tiempo extra

Así mismo se establece en la legislación laboral de este país que no se puede obligar a un trabajador a que labore tiempo extra.

El tiempo extra consiste en la labor realizada en exceso sobre el límite de la jornada diaria de trabajo. La ley establece que la jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación del servicio en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo y el límite máximo de actividad de esa índole (en resguardo de la salud del trabajador), es de un máximo de dos horas por día, en un número de días que no exceda de 100 por año, (artículo 207 L.O.T.).

3.5.2. Días de descanso

En Venezuela no se puede obligar a un trabajador a que labore en su día de descanso semanal. El descanso semanal obligatorio será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un día. Cuando se trata de trabajadores a destajo, será el salario promedio de lo devengado en la respectiva semana (artículo 216 L.O.T.).

La ley señala como días feriados los siguientes: 1º de enero, el jueves y el viernes santos, el 1º de mayo y el 25 de diciembre; más los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales: 19 de abril, 24 de junio, 5 de julio, 12 de octubre; los domingos y los que se hayan declarado o se declaren festivos por el gobierno nacional, por los estados o por las municipalidades (artículo 212 L.O.T.).

El trabajo prestado en día feriado que no coincida con el día de descanso semanal obligatorio debe remunerarse en forma doble; y el trabajo prestado en día feriado que coincida con el día de descanso semanal obligatorio del trabajador debe remunerarse en forma triple.

Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro horas o más, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado (artículo 218L.O.T.).

3.5.3. Vacaciones

Por cada año de servicios ininterrumpidos, los trabajadores disfrutarán de un periodo de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles. Los contratos colectivos han ampliado considerablemente este lapso. Tienen además derecho a un día de descanso por año de servicios hasta un límite de 15 días (artículo 219 L.O.T.).

Existe prohibición legal de cobrar vacaciones sin disfrutarlas. El reglamento de la Ley del Trabajo establece que las vacaciones remuneradas deberá disfrutarlas el trabajador de manera efectiva. Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono pagará la remuneración de la misma sin conceder el tiempo necesario para su disfrute lo deja obligado a concederla con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito de pago.

3.6. La Jornada de Trabajo en el Derecho Social Comunitario

El debate sobre el reparto del trabajo se generaliza hoy en el contexto europeo, ganando progresivamente partidarios que consideran necesaria su aplicabilidad en el mundo industrializado.

Destacaremos en el ámbito de la Unión Europea dos propuestas significativas. Consideramos en primer lugar el informe sobre la reducción del tiempo de trabajo realizado por el Comité Económico y Social en agosto de 1995. Este informe reconoce en primer lugar que la reducción del tiempo de trabajo contribuye a mejorar la situación del empleo y en segundo lugar, que no existe un único modelo de reducción del tiempo de trabajo que las autoridades europeas puedan establecer por decreto.

Consideramos en segundo lugar el informe presentado, dentro de la Comisión de Asuntos Sociales, por el eurodiputado y ex primer ministro del Estado Francés Michel Rocard en enero de 1996, en el que propone reducir la jornada laboral planteando la tarificación de la seguridad social, al objeto de reducir las cargas sociales de las empresas que reduzcan la jornada y penalizar las cotizaciones sociales de las que no la reduzcan y la amplíen, lo cual estudiaremos en incisos posteriores.

Michel Rocard evalúa que una reducción media de la jornada semanal a 34 horas supondría un ahorro del 28% de los gastos sociales, generando el suficiente ahorro para cubrir el coste de contratación de un nuevo 10% de empleados.⁷⁵ Lo cual volveremos a retomar en el inciso correspondiente a la jornada laboral en Francia para saber si lo anterior ha resultado en la práctica.

⁷⁵ ROCARD, Michel, "La Reducción de la jornada de trabajo", Revista el Leviatán, Segunda edición, No. 77-78, Madrid, España, 1999, pág. 56.

3.6.1. Carta Social Europea

La Comunidad Económica Europea a través del Consejo de Europa, ha preparado un tratado con objeto de reducir la jornada semanal. Bajo el rubro de “condiciones de trabajo equitativas”, la Carta Social Europea, reglamentaria del Tratado de Roma, recomendó la firma de un protocolo para establecer en la comunidad jornadas de cuarenta a cuarenta y cinco horas semanales, en ciertas actividades específicas (las industrias minera, del acero, de la construcción, química y textil). Son varios los países europeos que a la fecha han ajustado y uniformado su tiempo de trabajo en estas industrias: España, Francia Italia y Alemania que lo ha reducido aún más; países que estudiaremos a continuación.

3.6.2. España⁷⁶

La jornada de trabajo en España; es el tiempo de la prestación de servicios, mediante módulos temporales, diarios (jornada diaria), semanales (jornada semanal) o anuales (jornada anual).

La jornada máxima semanal es la de 40 horas, la cual pretenden reducir los sindicatos. La duración máxima de la jornada diurna, es la de nueve horas (artículo 34.2, del Estatuto de los Trabajadores).

3.6.2.1. Tiempo extra

El tiempo extra es voluntario, salvo que se hayan pactado en contrato individual o en convenio colectivo. Además se prohíbe el tiempo extra durante el periodo nocturno, a no ser que sea justificado y autorizado por el Ministerio de trabajo (artículos 35.4 y 35.6 del Estatuto de los Trabajadores).

⁷⁶ Para la elaboración de este inciso se consultaron las leyes de este país vía Internet <http://www.ilo.org/public/spanish>, así como el libro de RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo, El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo, Tirant lo blanch, Valencia, España, 1999

El pago del tiempo extra en España se efectúa según se haya fijado en el convenio colectivo, pero en ningún caso se pagará menos del 75% del salario que corresponda a la hora ordinaria (artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores).

En este país se entiende por tiempo extra cada hora de trabajo que se realice por encima de la jornada semanal ordinaria de trabajo.

3.6.2.2. Descansos semanal y obligatorios

El régimen general del descanso semanal se ajusta a estas reglas:

- Como regla general, el trabajador tiene derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido (arts. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores). Según disponen estos preceptos como regla general, el día de descanso coincidirá con el domingo, y el medio día adicional que se añade al tradicional descanso dominical coincidirá o bien con la tarde del sábado o bien con la mañana del lunes.

El descanso semanal es irrenunciable y retribuido. No se puede obligar a un trabajador a que labore el día de su descanso semanal.

Los días de descanso obligatorios en España, además del descanso semanal obligatorio de día y medio a la semana, el cual ya estudiamos en el párrafo anterior, existen unas fiestas laborales, distribuidas a lo largo del año, que suponen días adicionales de descanso remunerado; concretamente, estas fiestas pueden elevarse a un máximo de catorce al año, dos de las cuales serán de carácter local. En todo caso serán respetadas como fiestas de ámbito nacional estas tres "Natividad del Señor, Año Nuevo y Primero de mayo, como fiesta del trabajo (artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores).

El Decreto 2.001/1983 enumera las doce festividades de ámbito nacional (artículo 45.1, modificado por Decreto 1.346/1989, de 3.11), a saber: a) las tres que fija el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores ya aludidas; b) las derivadas del Acuerdo con la Santa Sede de 3.1.1979 (15 de agosto, Asunción de la Virgen; 1 de noviembre, Todos los Santos; 8 de

diciembre, Inmaculada Concepción, Viernes Santo; c) el 12 de octubre, Fiesta Nacional de España y el 6 de diciembre, día de la Constitución, y d) derivadas también del Acuerdo con la Santa Sede, 6 de enero, Epifanía del Señor; 25 de julio, Santiago Apóstol, o 19 de marzo, San José a opción de las Comunidades Autónomas; y Jueves Santo.

El citado Decreto 1346/1989, que establece el calendario permanente de fiestas laborales, dispone que las Comunidades Autónomas pueden sustituir las festividades del apartado d) por otras que por tradición le sean propias; y que pueden también sustituir por fiestas tradicionales aquellas nacionales que, por coincidir con domingo, se desplazan al lunes inmediatamente posterior.

Los días de descanso obligatorio cuando son trabajados se pagan dependiendo si se descansa en otro día (por ejemplo un martes), se paga como ordinario, aunque debe pedirse autorización administrativa para trabajar en esos días, si no se descansa, se abonan como horas extraordinarias. En España no existe la prima dominical.

3.6.2.3. Vacaciones

En España el número de días de vacaciones de que gozan los trabajadores son según lo que se pacte en el Contrato Colectivo, pero en ningún caso podrá ser inferior a 30 días naturales (artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores); periodo que las partes pueden acordar dividir en dos (artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores).

El régimen jurídico de las vacaciones se asienta en un doble principio: las vacaciones anuales a que el trabajador tiene derecho son remuneradas (de vacaciones anuales retribuidas habla el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores; de vacaciones anuales pagadas habla el Convenio No. 132) y además, han de disfrutarse efectivamente (el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores señala que el período de vacaciones no es sustituible por compensación económica, lo que evidentemente desnaturaliza la función de las vacaciones).

Al ser el derecho a las vacaciones un derecho irrenunciable e incompensable económicamente, el artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores, al tratar de las faltas de los trabajadores y su sanción, prohíbe que ésta pueda consistir en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos a descanso del trabajador.

3.6.3. Francia

La ley número 98-461 de 13 de junio, relativa a la reducción del tiempo de trabajo y la ley de reducción negociada del tiempo de trabajo de 19 de enero de 2000, conocidas como leyes Aubry I y II por el nombre de la Ministra de Trabajo que las ha impulsado, establecen lo siguiente respecto de la jornada de trabajo en Francia⁷⁷:

El Artículo 5 de la Ley Aubry I insertó un nuevo párrafo en el artículo L.212-4 del Código de Trabajo que dice: “la duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el que el asalariado está a disposición del empleador y debe conformarse a sus instrucciones sin poder dedicarse libremente a sus ocupaciones personales.”

En la Ley Aubry II, se precisó la anterior definición incluyendo como trabajo efectivo al tiempo de vestido y desvestido que fuese hecho necesario por un convenio, una ley, un reglamento de régimen interior o un contrato de trabajo, definición que no se mantuvo por la presión de la industria. La Ley se limita a prever que el tiempo necesario para realizar esas operaciones debe ser objeto de contrapartida, sea financiera o de reposo. Sólo serán tiempo de trabajo efectivo si el acuerdo colectivo, los usos o el contrato de trabajo, asimilan esos tiempos a tiempo de trabajo efectivo. Los tiempos de comidas y las pausas son también trabajo efectivo cuando se reúnan los criterios antes citados de estar a disposición del empleador y no poder dedicarse a las ocupaciones personales. En otro caso podrán ser objeto de remuneración por vía convencional o contractual.

⁷⁷ DE LA FUENTE LAVIN, Mikel. “Un comentario sobre la ley Aubry II del tiempo de trabajo en Francia.” Revista Sistemas, No. 157, Madrid, España, julio 2000.

Al pasar de las 39 a las 35 horas, la Ley Aubry II no protege los días de descanso convencionales que excedan de los legales. En efecto, el artículo 8-1 después de hacer referencia a las 1600 horas/año dispone que la duración media se calcula sobre la base de la duración legal o la convencional si es inferior, disminuida de las horas correspondientes a los días de vacaciones legales y los once días festivos previstos en el Código de trabajo, pero no se hace referencia a los días convencionales.

Así Mikel de la Fuente nos dice, que esta regulación favorece que las empresas intenten suprimir del tiempo de trabajo efectivo los días de vacaciones que excedan de los fijados en el Código de Trabajo o los Convenios Colectivos. Esta posibilidad se incrementa porque la Ley Aubry II -a diferencia de la Ley Aubry I- no exige para acceder a las ayudas consecutivas a la reducción del tiempo de trabajo un modo constante de cómputo de la duración de la jornada.⁷⁸

3.6.3.1. Horas suplementarias

El artículo 5 de la Ley mencionada preveía una remuneración diferente de las horas suplementarias según que el asalariado estuviese o no empleado en una empresa que redujese su duración colectiva del trabajo a 35 horas o inferior. En las empresas que pasen a las 35 horas, las cuatro primeras horas suplementarias se pagarían con un 25% a favor del asalariado, sea bajo incremento salarial o como atribución de un reposo de 15 minutos por hora. En defecto de acuerdo colectivo, el pago se atribuye obligatoriamente bajo forma de reposo.

En las empresas que tengan una duración colectiva superior a las 35 horas, las cuatro primeras horas suplementarias darán lugar a un pago del 15% a favor del asalariado más una contribución del 10% destinada al Fondo de Financiación de la reforma de las cotizaciones patronales de Seguridad.

⁷⁸ Ibidem, pág. 53.

Las horas suplementarias efectuadas por encima de la hora 39 dan lugar a un pago del 25%, lo que ya estaba contenido en la regulación anterior. La novedad más importante de la Ley Aubry II es que se ha adelantado el umbral a partir del que el pago es del 50% y no del 25%; ha pasado de la hora 47 a la 43. El límite anual de horas suplementarias se mantiene en 130 horas, según nos señala De la Fuente.⁷⁹

La duración media semanal no puede sobrepasar 44 horas calculada sobre 12 semanas consecutivas, que pueden incrementarse hasta 46 mediante decreto adoptado después de un acuerdo sectorial. Los sindicatos habían exigido 42 horas semanales sobre 12 semanas. La Ley Aubry II mantiene las duraciones máximas diaria y semanal en 10 y 48 horas respectivamente, si bien en circunstancias excepcionales se pueden permitir trabajar hasta 60 horas semanales.

Desde 1982 se han puesto en práctica formas cada vez más sofisticadas de reorganización del tiempo de trabajo, como la modulación y después la anualización, que han supuesto la variación del horario colectivo y la duración del trabajo sobre todo o parte del año.

La Ley Aubry II reduce los tres dispositivos existentes de modulación a uno solo. Se suprime la obligación empresarial de justificar el recurso a la anualización del horario. Su implantación requiere la aplicación de la duración media de 35 horas semanales y debe ser establecida mediante un acuerdo colectivo.

Los acuerdos de modulación pueden hacer variar la duración semanal del trabajo dentro del límite de las 1600 horas/año y de las duraciones máximas diarias (10 horas) y semanal (46 horas semanales o 44 horas sobre doce semanas). De esta forma las horas realizadas por encima de las 35 horas semanales no tienen la caracterización de horas suplementarias y no son pagadas como tales, sino sólo las que sobrepasan las efectuadas más allá de los límites fijados por el acuerdo.

⁷⁹ ídem

3.6.3.2. Días de descanso

En Francia el Código de Trabajo en su artículo L.221-5, establece el descanso hebdomadario, en dicho precepto se estipula la prohibición de trabajar en día domingo, no obstante se señalan excepciones a dicho precepto.

Los días festivos en este país son: el 1º de enero, 25 de diciembre, jueves y viernes santo, 1º de mayo, 8 de mayo, 14 de julio, 15 de agosto, 2 de noviembre (artículo L.222-1 del Código de Trabajo).

3.6.4. Italia⁸⁰

En la Constitución italiana podemos observar la protección al derecho laboral en diversos preceptos por ejemplo en la sección 36 establece el límite de horas de trabajo, las vacaciones semanales y anuales remuneradas.

En Italia un trabajador labora ocho horas diarias a la semana con dos días de descanso o bien seis horas con 40 minutos diarios, con un día de reposo.

3.6.4.1. Horas extras

El trabajo realizado de más respecto de las 40 horas semanales se considera extraordinario. Los convenios colectivos pueden fijar distintos límites en lo que a horas extraordinarias se refiere. En principio, el trabajo extraordinario debería ser ocasional o por causas excepcionales no previstas al contratar a nuevos trabajadores.

La ley 196/1997b exige una autorización específica por parte del Departamento de trabajo (inspectorado) para el trabajo que sobrepase las 48 horas semanales (en la práctica más de 8 horas extraordinarias).

⁸⁰ La información sobre el derecho laboral italiano está basada en la página de Internet http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/11/np_it.htm.

En este país los trabajadores que asistan a cursos impartidos en centros estatales u homologados por el Estado o en centros que emitan certificados de estudios reconocidos oficialmente, tienen derecho a realizar un horario de trabajo que les permita asistir a los cursos y preparar los exámenes. Los estudiantes que trabajan no están obligados a laborar horas extraordinarias ni los domingos y tienen derecho a percibir un salario que incluya los días que no puedan asistir al trabajo por tener exámenes.

3.6.4.2. Días de descanso y vacaciones

Todos los trabajadores tienen derecho a descansar un día por semana (artículo 36 de la Constitución), normalmente el domingo, aunque la mayoría de los trabajadores descansa dos como señalamos anteriormente.

El período de descanso semanal de 24 horas puede modificarse solamente en el caso de actividades especiales, que contempla la ley 370/1934 (artículo 5). En este caso, los trabajadores tienen derecho a un descanso compensatorio.

El 25 de abril es día de fiesta nacional en Italia, y a quien labora en esa fecha se le paga el triple. Los demás días de descanso obligatorios convencionales, como el 25 de diciembre o el 1º de enero, si se trabajan, sólo se pagan al doble.

Las leyes y normativas de la Comunidad Europea, así como las disposiciones del Tribunal Europeo de Justicia se aplican directamente en el sistema legal italiano.

Italia ha ratificado el Convenio número 132 de la OIT, relativo a las vacaciones anuales pagadas, que establece un permiso mínimo no inferior a tres semanas de trabajo por cada año de servicio.

Algunos convenios colectivos prevén vacaciones adicionales por antigüedad. Durante dicho período, los trabajadores perciben su salario habitual. En principio es el trabajador quien elige el período en el que disfrutará de la vacación. Sin embargo, el empleador puede

determinar una fecha distinta, si las fechas elegidas son incompatibles con las necesidades de la empresa.

3.6.5. Alemania⁸¹

En Alemania las principales fuentes del Derecho laboral son la legislación federal, los convenios colectivos, los convenios de empresa y la jurisprudencia. No existe un código del trabajo sino que se establecen normas laborales mínimas en leyes separadas sobre diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, que se complementan con las ordenanzas gubernamentales.

La protección de las horas de trabajo se rige por la ley sobre las horas de trabajo (WTA), la ley de protección por maternidad (MPA) y la ley de protección de los trabajadores jóvenes (YWPA). La protección se aplica a los profesionales y empleados administrativos, a los trabajadores manuales y a los que están en proceso de formación profesional.⁸²

En general, se entiende por horas de trabajo el tiempo transcurrido desde el comienzo hasta el final del trabajo, sin interrupciones (artículo 2, párrafo 1, de la WTA y artículo 4, párrafo 1, de la YWPA). Las horas de trabajo legales son de 8 horas al día, excepto domingos y días feriados, que se prevén normalmente como períodos de descanso (artículo 3 y 9 de la WTA). Las horas de trabajo semanales reglamentarias son, por tanto, 48, pero en muchos casos se reducen, y pueden situarse entre 38,5 y 35 horas, en los convenios colectivos, como estudiaremos a continuación.

El movimiento obrero de este país ha conseguido generalizar la jornada laboral de 35 horas semanales en amplios sectores de la economía alemana como nos lo señala Ramón Jáuregui⁸³ que establece que; a partir de los años ochenta la reducción del tiempo de trabajo a

⁸¹ Para la elaboración de este inciso se consultó la página de Internet http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/II/np_ger.htm, además de otras fuentes citadas en cada ocasión.

⁸² Ídem

⁸³ JÁUREGUI, Ramón, et al. El tiempo que vivimos y el reparto de trabajo, Editorial Paidós, España, 1998, p.p. 217 y ss.

35 horas salariales sin pérdida de salario, ha sido uno de los grandes objetivos estratégicos del sindicato del metal (I.G.Metal). Remarcaremos algunas particularidades de este proceso.

Cuando en 1993 la dirección de Volkswagen (VW), el mayor fabricante de automóviles de Europa, anunció “hay 30.000 hombres de más a bordo”, VW propuso a través de IG Metal, el sindicato más importante del país, adoptar temporalmente una semana laboral de cuatro días y salvar 31.000 empleos sobre 100.000. Los trabajadores apoyaron masivamente la decisión convirtiendo a VW en la primera empresa del ámbito global en reducir la semana laboral por debajo de las 30 horas—una reducción del 20% del tiempo de trabajo, hasta las 28.8 horas—. ⁸⁴

El acuerdo de VW provocó el renacimiento espectacular—en Alemania y en toda Europa—del debate sobre la reducción del tiempo de trabajo, muerto o adormecido a causa de la crisis. Al de VW le siguieron una serie de acuerdos y convenios colectivos basados en los mismos principios—Mercedes Benz, las minas de carbón del Ruhr y la industria química en enero de 1994—. Esta última con la fórmula de reversibilidad, que permitía modificar el tiempo de trabajo en los dos sentidos, por debajo de las 37,5 horas convencionales, pero también volver a las 40 horas si la empresa lo consideraba necesario. El acuerdo de BMW —el otro gigante automovilístico alemán— en Munich, puso en marcha un proceso de reorganización del trabajo para pasar progresivamente de las 37 a las 35 horas semanales. ⁸⁵

Finalmente, en marzo de 1994, IG Metal negoció en todo el sector metalúrgico la reducción paulatina de la jornada a 35 horas semanales para octubre de 1995. Se estableció además, el principio de aplicar el modelo VW a las empresas en crisis. Una primera evaluación realizada por el Instituto de Investigaciones Económicas (IFO) cuatro meses después estimaba que se habían evitado 50.000 bajas. Más tarde, el convenio colectivo de los servicios públicos seguía los pasos de la metalurgia. ⁸⁶

⁸⁴ Ibidem, pág. 219.

⁸⁵ Ídem

⁸⁶ Sistema laboral Alemán visto en página web http://7www.ilo.org/public/spanish/dialogue/fpdial/II/np_ger.htm.

En Alemania la reducción del tiempo de trabajo se fue produciendo de una forma gradual y natural en correspondencia con el aumento de la productividad. La reducción de jornada se estaba pactando de forma espontánea. El IAB (Instituto para el Mercado de Trabajo y las Prestaciones) estima que el período 1983-1992, el 43% de todos los empleos a tiempo completo creados en la antigua Alemania Federal —650.000 puestos de trabajo— lo fueron gracias a la reducción del tiempo de trabajo.⁸⁷ Por su parte, Steffen Lehndorff —del Instituto Trabajo y Técnica— confirma que en dicho período el trabajo semanal promedio se redujo en 2 horas (de 40 a 38,25 horas), un descenso del 5,25% en el cómputo anual. Mientras, la productividad en esos diez años aumentó un 22%, y el empleo creció en un 6,5%. El volumen total de horas trabajadas en la economía alemana permanece de acuerdo con el estudio prácticamente estable.⁸⁸

Jörg Rosdúcher y Haarmut Seifert, investigadores del Instituto de Investigación Social y Económica de Düsseldorf aseguran que:

“Sin la reducción del tiempo de trabajo, la tasa de desempleo estaría hoy un 4% por encima del nivel actual. Mediante la redistribución del volumen de trabajo se fomentó no sólo el considerable aumento del empleo de más del 12% registrado durante los años ochenta, sino que también se combatió el desempleo mediante el aseguramiento de los puestos de trabajo ya existentes y la creación de puestos adicionales. Al mismo tiempo, las reducciones de jornada laboral no han obstaculizado el crecimiento económico, e incluso han contribuido al aumento de la productividad.”⁸⁹

Lehndorff—del Instituto Trabajo y Técnica—concluye que de la reducción de la jornada laboral no es financiada por las empresas, sino por el aumento de la productividad. Aun así, las empresas alemanas han experimentado una progresión al alza de sus beneficios, a pesar del coste inicial de las medidas de la reducción del tiempo de trabajo. También nos

⁸⁷ ídem

⁸⁸ JAUREGUI, Ramón, et al. op.cit., pág.219.

⁸⁹ ROSDÚCHER, Jörg y Harmut, Seifert, “Reducción de la jornada laboral semanal en Alemania y su significado para la política de empleo”, Ponencia presentada ante la Conferencia Internacional sobre el Reparto del Trabajo y el Futuro del Empleo (Bilbao, 25-26 octubre de 1995), Vitoria, Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (comp.), 1996, Vol. I.

señala que en los años ochenta en Alemania se ha producido siempre con compensación salarial total—sin disminución del salario—. ⁹⁰

La reducción del tiempo de trabajo debe ir acompañada de una flexibilización o reordenación de la jornada. No es casual que Alemania, el país con menor número de horas trabajadas, tenga el mayor número de horas de utilización de los equipos: 73 horas semanales frente a las 66 de media de la Unión Europea. ⁹¹

3.6.5.1. Vacaciones

Esta cuestión se rige por la ley federal de vacaciones pagadas y los convenios colectivos. Las vacaciones mínimas a las que se tiene legalmente derecho son de 24 días por año natural, sin contar los domingos ni los días feriados. Los sábados están, por tanto, incluidos en el cálculo. Se pueden añadir más días de vacaciones remuneradas mediante el convenio colectivo correspondiente. De hecho, en los convenios colectivos suele preverse un período de 4 a 6 semanas por año natural.

3.7. La jornada de trabajo en Inglaterra ⁹²

El gobierno británico no firmó la Carta Social Europea, la cual reconoce en su punto 7 que el mercado único europeo debe conducir a una aproximación en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en particular en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo; y precisa en el punto 8 que todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a un descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas cuyas duraciones deben converger en el progreso, conforme a las prácticas nacionales, lo cual no es aplicable en este país, por no ser miembro de la Unión Europea. ⁹³

⁹⁰ JÁUREGUI, Ramón, op. cit., pag. 220.

⁹¹ Ídem

⁹² Para la elaboración de este inciso se consultó la página de Internet <http://www.ilo.org/public/spanish>, así como otras fuentes citadas en cada ocasión.

⁹³ Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores, adoptada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, vista en Información laboral U.E., Editorial Lex nova, Valladolid, 1996, pág. 24.

La duración legal del trabajo en Gran Bretaña es en principio ilimitada, toda vez que no existen reglamentaciones legales sobre jornada laboral máxima, por lo que se pueden encontrar una gran variedad de hábitos laborales a lo largo del país.

3.7.1. Vacaciones

El tiempo de trabajo y las vacaciones pagadas se regulan en Inglaterra a nivel de empresa y es habitual encontrar un mínimo de cuatro semanas anuales pagadas. Los británicos trabajan un promedio de 43,7 horas semanales —más que el resto de los europeos—. En 1996 trabajaban más de 48 horas por semana 4 millones de personas —un 25% de la población ocupada, un 41% más que en 1984—. Unos 2,5 millones de trabajadores carecen en absoluto de vacaciones pagadas, más de 4 millones disfrutaban de menos de tres semanas de vacaciones remuneradas, y los que no llegan a 4 semanas son 5,9 millones. Los gobiernos británicos no han ratificado ninguna convención internacional sobre la jornada laboral desde la primera de 1919.⁹⁴

Apoyándose en la Carta Social, el Consejo de Ministros de la Unión Europea, aprobó en noviembre de 1993, la directiva sobre el tiempo de trabajo que establece una semana laboral máxima de 48 horas y cuatro semanas anuales de vacaciones pagadas. Pero Gran Bretaña se abstuvo e impugnó legalmente la medida en marzo de 1994 argumentando que era de carácter social y no sobre seguridad y salud en el trabajo.

⁹⁴ Página web <http://www.ilo.org/public/spanish>

Anexo I

Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo
relativos a la jornada laboral, en los que se incluyen los ratificados por México

Convenios				Recomendaciones	
Reunión	Número	Nombre	Fecha de ratificación por México	Número	Nombre
Primera Washington, 1919	1	Por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales			
Tercera Ginebra, 1921	14	Relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales	07-01-38	18	Sobre la aplicación del descanso semanal en los establecimientos comerciales*
Décima cuarta, Ginebra, 1930	30	Reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas	12-05-34	37	Sobre la reglamentación de las horas de trabajo en hoteles, restaurantes y establecimientos similares
				38	Sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los teatros y otros lugares de diversión
				39	Sobre la reglamentación de las horas de trabajo en los establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes y alienados

Convenios				Recomendaciones	
Reunión	Número	Nombre	Fecha de ratificación por México	Número	Nombre
Décimo quinta Ginebra, 1931	31	Por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón (revisado en 1935 por el convenio número 46)			
Decimoctava, Ginebra, 1934	43	Relativo a las horas de trabajo en la fabricación automática de vidrio plano	09-03-38		
Décimo novena Ginebra, 1935	46	Por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón	02-01-40		
	47	Relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana			
	49	Relativo a la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botella	21-02-38		
Vigésima, Ginebra, 1936	51	Reducción de las horas de trabajo en las obras públicas		47	Sobre las vacaciones anuales pagadas
Vigésima primera, Ginebra, 1936	54	Relativo a las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar	12-06-42	49	Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación

* Esta Recomendación se dio con anterioridad a la adopción del Convenio por nuestro país, ya que es de fecha 25 de octubre de 1921

Convenios				Recomendaciones	
Reunión	Número	Nombre	Fecha de ratificación por México	Número	Nombre
Vigésima tercera, Ginebra, 1937	61	Relativo a la reducción de las horas de trabajo en la industria textil			
Vigésima cuarta, Ginebra, 1938	63	Relativo a las estadísticas de salarios y horas de trabajo en las industrias principales mineras y manufactureras, en la edificación y la construcción y en la agricultura.	16-07-42		
Vigésima quinta, Ginebra, 1939	67	Sobre horas de trabajo y descanso en el transporte por carretera		65	Sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo en el transporte por carretera
Vigésima octava, Seattle, 1946	76	Relativo a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación (revisado en 1949 por el convenio número 93 y en 1958 por el convenio número 109)			
Trigésima primera, San Francisco, 1948	90	Relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria	20-06-56		

Convenios				Recomendaciones	
Reunión	Número	Nombre	Fecha de ratificación por México	Número	Nombre
Trigésima segunda, Ginebra, 1949	93	Relativo a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación			
Cuadragésima, Ginebra, 1957	106	Relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas	01-06-59	103	Sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas
Cuadragésima, primera, Ginebra, 1958	109	Relativo a los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación	11-09-61	109	Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación
Quincuagésima cuarta, Ginebra, 1970	132	Relativo a las vacaciones anuales pagadas			
Quincuagésima novena, Ginebra, 1979	140	Sobre la licencia pagada de estudios	17-02-77	148	Sobre la licencia pagada de estudios
Sexagésima quinta, Ginebra, 1979	153	Sobre la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera	10-02-82	106	Sobre duración del trabajo y periodo de descanso en los transportes por carretera
Septuagésima séptima, Ginebra, 1990				179	Sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares
Septuagésima octava, Ginebra, 1991	172	Sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares	07-06-93		

CAPÍTULO CUARTO

ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS MODALIDADES DE LA JORNADA LABORAL

4.1. Beneficios para los trabajadores

Afirma Rolando Cuvillier que en la Organización Internacional del Trabajo se reconoce desde hace mucho tiempo que la reducción de las horas de trabajo, un descanso suficiente y vacaciones pagadas constituyen una de las manifestaciones más características del progreso social.⁹⁵

A través de la reducción de la duración del trabajo se persigue, por una parte, garantizar a los trabajadores periodos de tiempo libre que les permita recuperar las energías perdidas, participar de los bienes proporcionados por la cultura, atender los deberes familiares y los inherentes a la vida social y, por otra, distribuir el empleo total entre un mayor número de trabajadores e instrumentar una política de poder de compra de los trabajadores.

La demanda de mayor tiempo libre se encuentra íntimamente relacionada con la práctica de diversiones sean deportivas, culturales o familiares, porque quienes evalúan mejor su tiempo libre desean disponer de periodos de ocio más dilatados.

Si el descanso ha sido reglamentado en función del periodo de trabajo, el actual orden de intereses ha variado de manera profunda. Al trabajador, en muchos casos y situaciones, más que el interés de cumplir con una jornada regulada y percibir una compensación remuneradora en dinero, busca disponer de más tiempo libre, sea para dedicarlo a otras ocupaciones o simplemente para la atención de propósitos particulares. En este sentido Lafargue señala que al descanso no se le toma como ocio o con la finalidad de holgar, es decir, de no hacer nada; es tiempo útil que debe aprovecharse en otras actividades;—tengan éstas o no carácter productivo— o sirva para cumplir una tarea determinada, diaria o

⁹⁵ CUVILLIER, Rolando, ¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1982, pág. 3.

hebdomadaria. Por ello ya no interesa al trabajador únicamente el descanso semanal, sino le importa la satisfacción de otro tipo de necesidades personales.⁹⁶

Las finalidades actuales del descanso, desprendidas de la Declaración de Derechos Humanos y de los convenios de la OIT, son de orden familiar, cultural y recreativo; al trabajador le interesa pasar el mayor tiempo con su familia al estimar que con ella disfruta del reposo; por eso busca asimismo la realización de actividades deportivas o recreativas en compañía de sus familiares o amigos. Las disposiciones de la Declaración pretenden que los hombres de empresa comprendan que el trabajador no sólo debe conservar su salud por los beneficios que tanto a él como a la empresa le reportan, sino que al mismo tiempo modifique su concepto de la rutina diaria y vea el trabajo, no con la simple concepción de quien lo considera una obligación para la obtención de satisfacciones y sobre vivencia, sino con la pasión de la obra propia, tal y como contempla el artista su creación o su ejecución.⁹⁷

El legislador mexicano así lo ha comprendido, no sólo al imponer el domingo como día de descanso obligatorio a la semana, sino concediendo al trabajador un pago adicional si se ve forzado a desempeñar una determinada actividad en ese día (artículos 71 y 93 de la Ley Federal del Trabajo).

Es de esperarse que al tener mayor descanso y recreación, el trabajador no sólo repondrá energías, se educará o capacitará, y coadyuvará a que se desarrolle un turismo social, sino que trabajará mejor, con mayor atención evitará accidentes y podrá elevar la productividad y la eficiencia. No se trata de trabajar más sino de trabajar mejor.

4.1.1. Mayor atención de responsabilidades familiares

Los trabajadores ven con simpatía la disminución de la duración del trabajo, que les permita contar con tiempo libre para convivir con su familia, lo cual se puede lograr a través de la implantación de una jornada laboral flexible o la compacta, que permita a

⁹⁶ LAFARGUE, Paúl, *El derecho a la pereza*, trad. De Juan Giner, Editorial Grijalbo, S.A., México, 1970, pág.12.

⁹⁷ Pág. web <http://www.ilo.org/public/spanish>

estos organizar su tiempo a fin de poder cumplir con diversas responsabilidades familiares como son; llevar a su hijo al dentista, al doctor o a cualquier otra parte; asistir a las juntas escolares, festivales o acudir a compromisos sociales en los que la mayoría de las ocasiones no pueden asistir por encontrarse laborando; sin que ello traiga como consecuencia una disminución de sus ingresos ya que cumplirían con el número de horas a que están obligados.

También debemos insistir como lo estudiamos en el capítulo segundo de esta tesis, que las madres trabajadoras que tienen hijos menores a quienes no pueden cuidar y atender como quisieran, y que por esta razón viven con una continua angustia, manifiestan un vivo interés por la reducción de la duración del trabajo y el establecimiento de las modalidades de la jornada laboral flexible o la compacta, en las que ellas puedan adaptar el tiempo de trabajo dependiendo de sus necesidades familiares, ya que ello les permitirá convivir más y mejor con sus hijos.⁹⁸

4.1.2. Mejor integración social, cultural y deportiva

En términos generales podemos decir que la mayoría de los trabajadores se pronuncian por una disminución en la duración del trabajo debido, en parte, al papel relativamente importante que desempeñan las diversiones, la recreación y la práctica de actividades deportivas en su vida fuera del trabajo.

Las modalidades de la jornada laboral facilitan también la vida social y el acceso a la cultura, pues gracias a ellas pueden dedicarse más tiempo a actividades recreativas, culturales, deportivas y a la formación en general, tanto para los trabajadores como para los miembros que integran su familia.

La reducción del trabajo constituye un medio de acción que favorece, tanto en el plano familiar como cultural, a todos aquellos trabajadores a los que la sociedad no les ha ofrecido sino un trabajo rutinario y penoso. De aquí que los trabajadores que desempeñan

⁹⁸ Ver capítulo segundo, inciso 2.6.5.

tareas señaladamente fatigosas, se sientan especialmente atraídos por la reducción de la duración del trabajo.

4.1.3. Tiempo para estudiar

La vida del ser humano se divide en tres periodos fundamentales: tiempo de formación, tiempo de trabajo y tiempo de retiro.

En forma por demás simple puede decirse que durante los primeros años de vida se estudia pero no se trabaja, que con posterioridad se trabaja pero no se estudia y que, finalmente ni se trabaja ni se estudia.

Sin embargo, todo parece indicar que entre estos tres periodos no existen límites tajantes ya que, por ejemplo, muchos estudiantes comienzan a trabajar antes de terminar sus estudios (trabajo parcial), muchos trabajadores continúan su formación dentro del trabajo, (formación permanente).

Los tiempos que el trabajador consume en el estudio o formación que exige la profesión, cuando los estudios realizados se encuentran íntimamente relacionados con el trabajo, difícilmente se presentan problemas, toda vez que en la legislación laboral mexicana se establece toda una normatividad relativa a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de suerte tal que el empleador continúa pagando el salario normal al trabajador, cuando este se capacita durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera. Sin embargo, también debe asegurarse el que el trabajador no sufra ningún perjuicio, lo que implica el que se salvaguarden sus derechos colaterales, tales como el cómputo de su antigüedad para efectos de pensiones, otorgamiento de vacaciones y promoción escalafonaria.

Lo mismo puede predicarse en relación a los cursos organizados por los sindicatos, a efecto de procurar la formación y capacitación de los trabajadores para ejercer funciones en el seno de las organizaciones sindicales, como es el caso de los miembros de los comités de empresa, en su calidad de representantes de los trabajadores, o de los delegados sindicales.

Pero la cuestión que se plantea es la necesidad de crear los canales necesarios para que los estudiantes que continúan sus estudios puedan realizar trabajos que contemplen jornadas flexibles en donde sea el trabajador el que decida como organizar su tiempo a fin de contar con un horario que le permita continuar con sus estudios y que a su vez puedan incorporarse a la vida activa, enriqueciendo sus estudios a través de la experiencia directa adquirida en un oficio relacionado con su especialidad, y que además le permitan obtener un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades; porque como decimos en párrafos anteriores cuando la preparación o la formación van íntimamente ligados al trabajo no se tiene ningún problema con el empleador.

4.1.4. Disminución del cansancio y del estrés emocional

El estrés en el ámbito laboral es uno de los fenómenos que mayor interés está despertando en los últimos años tanto para los investigadores sociales como para los trabajadores que sufren sus consecuencias negativas. Las consecuencias entre el estrés y bienestar físico y psicológico parecen bien demostradas; al estar sometidos a periodos prolongados de estrés puede provocar una serie de consecuencias negativas para la salud en forma de trastornos psicofisiológicos (aumento de la presión arterial, trastornos cardiovasculares, problemas digestivos, trastornos del sueño, etc.), dificultades emocionales, (ansiedad, irritabilidad, depresión, etc.) y hábitos tóxicos (tabaquismo, abuso de alcohol u otras sustancias, etc.).⁹⁹

Por lo anterior podemos señalar que entre las ventajas de orden social que representan las modalidades de la jornada laboral (flexible o la compacta), son que contribuyen a disminuir el estrés que se genera por diversas causas tales como los grandes congestionamientos a los que se enfrentan los trabajadores para llegar a su lugar de trabajo, por la circulación que se presenta a las horas críticas, además, les permiten a los trabajadores hacer sus compras y presentarse en las oficinas cuando se desocupen sin tener que pedir al empleador permisos especiales.

⁹⁹ Consecuencias del estrés en el trabajo. visto en pág. Web <http://www.aet-es.org/etrabajo>

Así mismo pueden evitar los problemas de estacionamiento y los que se generan en los elevadores en las grandes empresas dónde los trabajadores deben checar su entrada al trabajo a una hora determinada y con ello a disminuir el estrés emocional de cada trabajador y el cansancio ocasionado por la falta de tiempo disponible, cuando tienen que cumplir con un horario rígido en el que tienen establecida una hora fija de entrada y otra de salida y por lo tanto están obligados a permanecer en el lugar de trabajo aun cuando no estén realizando ninguna actividad laboral, pero que no pueden salir del ámbito de la empresa hasta que no se de la hora de salida.

4.1.5. Estabilidad en el trabajo

Como consecuencia de la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de cada quien, de la eliminación de privilegios, del alivio de las imposiciones agresivas de la vida moderna, y por muchas otras razones la jornada laboral flexible o variable y la compacta pueden contribuir a mejorar la atmósfera general y las relaciones humanas de la empresa y por tanto aumentar en definitiva la satisfacción en el trabajo, lo que traería como consecuencia una mayor estabilidad en el empleo y un mayor rendimiento en la calidad del trabajo por el simple hecho de encontrarse en un lugar que les gusta.

4.1.6. Aumento ocupacional de la población económicamente activa

Entre los sindicatos se ha generalizado la idea de que la reducción de la duración de trabajo y su flexibilización permite combatir el desempleo y acrecentar el poder de compra. En efecto, diversos estudios elaborados sobre la materia en países europeos, ponen de manifiesto que cuando el desempleo se acentúa, la reducción de tiempo de trabajo puede ser considerada como un medio para motivar a las empresas a emplear mayor número de trabajadores.

Nuestro propósito es examinar la validez del recurso de la reducción del tiempo de trabajo, así como el de adoptar la jornada flexible o la compacta o la combinación de ambas como medio para crear empleos e investigar algunas de las hipótesis que sirven de base a esta estrategia y que la harían factible.

Importa insistir en que aquí lo que nos interesa es la creación de empleos durables. Es evidente, pues, que uno de los elementos que deben tenerse en cuenta en todo análisis de las estrategias de conservación de empleos es la reducción de la duración del trabajo, pero también lo es que habría que incluir muchas otras variables económicas.

Por consideraciones de claridad, examinaremos las condiciones en que la reducción de la duración anual del trabajo (sea por la disminución del número de horas laborables a la semana, sea por el aumento del número de días de vacaciones con goce de sueldo) puede tener un efecto neutro en la demanda de mano de obra. Por el vocablo neutro se entiende aquí que las modificaciones en la utilización del tiempo no tendrán, como mínimo, ningún efecto desfavorable en la demanda de la mano de obra. Dicho de otra manera, esas condiciones son requisitos mínimos para que el empleo (y las variables que lo determinan) permanezca inalterado al reducirse la duración del trabajo semanal.¹⁰⁰

El empleo de la mano de obra por parte de las empresas se hace en función de la demanda que tengan los productos de éstas (que aquí consideramos constantes), de su capacidad de producción, del grado de perfeccionamiento técnico del aparato productivo que adopten, del volumen de mano de obra disponible y de los costos relativos de estos factores.

Al respecto Roberto Zachmann¹⁰¹ nos dice que el acortamiento de la duración del trabajo puede redundar en el incremento del número de asalariados si la empresa no desea disminuir el tiempo consagrado a la producción y siempre y cuando se reúnan todas las condiciones siguientes:

“1. Que el trabajo sea infinitamente divisible; esto supone una combinación infinita de horas de trabajo, de personas empleadas, de material y de técnicas en uso y de estrategias de gestión adoptadas que den el mismo rendimiento.

¹⁰⁰ GINNEKEN, Wouter Van. “El empleo y la reducción de la semana de trabajo: comparación de siete modelos macro económicos de Europa”, revista Internacional del trabajo. Vol. 103, No. 2 Abril-junio, 1984, pág. 35.

¹⁰¹ ZACHMANN, Roberto. “La reducción de la duración del trabajo como medio para disminuir el desempleo: examen macroeconómico” Revista Internacional del trabajo. Vol. 105, No. 1, Ginebra, Suiza, Enero-Marzo, 1986, pág. 19.

2. Que todos los costos de producción sean infinitamente divisibles y directamente proporcionales al número de horas de trabajo efectivo.

3. Que se disponga de inmediato de todo el personal calificado que se requiera.

4. Que no exista ningún límite para la variabilidad de los salarios y que las modificaciones de la remuneración no aumenten la oferta de mano de obra.

Por último, uno de los medios para hacer realidad el derecho al trabajo es aprovechar al máximo la capacidad ya instalada de las empresas, lo cual se podría lograr con la semana de cuarenta horas, ya que abriría la oportunidad para la contratación de nuevos trabajadores, sobre todo en actividades productivas que requieran dos o tres turnos y la necesidad de laborar durante toda la semana.¹⁰²

Por otra parte es importante señalar como nos dice Urbano Fariás que al incorporarse mayor número de trabajadores a la producción, el salario que se les pague, dando el volumen de producción, no necesariamente ocasiona un aumento en el precio de los bienes o servicios producidos, pues el incremento de producción puede absorber el nuevo costo, ocasionando, por otro lado, que muchos artículos básicos y socialmente necesarios puedan ser adquiridos por los trabajadores con la remuneración que obtienen por la prestación del servicio. Esto es, al aumentarse la producción por mayor contratación de personal y no por aumento de las jornadas de trabajo, obligará a que no se aumenten los precios en la forma que actualmente ocurre, pues la ganancia lícita que le correspondería al empresario se obtendrá vía aumento de la producción y no vía aumento más que proporcional de precios.¹⁰³

En repetidas ocasiones las organizaciones sindicales han manifestado que el deterioro del empleo no puede corregirse sino a través de un redoblado impulso que evite el despido, por la creación de fuentes de trabajo del estímulo del gobierno, y la disminución de la duración del trabajo (a nivel de la semana, el año o la vida).

¹⁰² FARIAS, Urbano, "La semana laboral de cuarenta horas, el salario remunerador y el derecho a la información financiera de las empresas", Revista Anuario Jurídico, Vol.XIII, México, 1986, pág. 379

¹⁰³ ídem

Desde 1932, la Comisión de Desempleo de la OIT examinó el problema de la reducción de la duración del trabajo como medio de combatir el desempleo y adoptó una resolución presentada por León Jouhaux en la que propuso promover la implantación de la semana de cuarenta horas a fin de combatir el desempleo, ya que se considera que con ello el volumen de trabajo global del país se reparte entre un mayor número de trabajadores.¹⁰⁴

El debate sobre la reducción de la duración del trabajo como medio para generar empleos se está llevando a cabo en diversos países europeos, pero cabe mencionar principalmente el caso de Alemania, en donde dicha reducción va más allá ya que se habla de una semana de 35 horas semanales, vigente en el sector metalúrgico desde 1995 que fomenta el uso de los sistemas de trabajo a turnos.

Asimismo, cabe señalar que las modificaciones en las técnicas de producción son extrínsecas tanto a la mano de obra como a la productividad y sus efectos son importantes para el empleo y para la duración del trabajo, por lo que están ocurriendo transformaciones importantes en las economías de los países industrializados, en particular en el desplazamiento del empleo del sector manufacturero hacia el sector de servicios y de las grandes empresas hacia las pequeñas. Inevitablemente, semejante evolución repercute sobre la duración del trabajo, por ejemplo, esos cambios se están plasmando ya en el rápido incremento del trabajo en régimen de jornada parcial.

4.2. Beneficios para los patrones

Estudios realizados en empresas europeas, donde se ha establecido la flexibilidad de la jornada laboral arrojan una serie de efectos positivos en la empresa, como son: aumento de la productividad y competitividad, reducción de costos, mejoramiento del servicio al cliente, aumento en la capacidad de la empresa para contratar y conservar a su personal, aumento en la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, reducción del absentismo, supresión de las horas extras y disminución de accidentes en el trabajo.

¹⁰⁴Cfr. PATIÑO CAMARENA, Javier, *Dinámica de la duración del trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1975, pág. 45.

4.2.1. Aumento en la productividad

El concepto productividad, no obstante la variedad de significados y la ambigüedad con que frecuentemente se utiliza, está asociado, invariablemente a la relación entre producto y factores; es decir, la relación entre el resultado obtenido y los medios empleados.¹⁰⁵

Por productividad debe entenderse la capacidad de un sistema para generar bienestar colectivo, lo que quiere decir, que en materia de duración de trabajo será más productivo para un país con un alto índice de desempleo aquel sistema que genere mayor número de fuentes de trabajo que sean aprovechadas por un número mayor de trabajadores.

Estudios hechos en Francia y distintos países y periodos de tiempo, indican que ha habido, en efecto, incrementos de la productividad a partir de disminuciones en la duración o en la reorganización en la duración del trabajo. Pero esos incrementos se han logrado no sólo mediante la mayor intensidad del trabajo y la reducción de los periodos de inactividad, sino también con el recurso a las nuevas técnicas o el mayor aprovechamiento de la capacidad de producción, o ambas cosas, y a veces mediante reducciones de las plantillas.

Cuando los trabajadores saben realmente aprovechar las ventajas que les proporciona una jornada laboral más acorde a su ritmo de vida personal encuentran una mayor satisfacción en su trabajo y tienen más empeño para la buena marcha de la empresa. Por lo tanto aumenta el rendimiento individual, por supuesto la productividad. Habría pues, una interacción entre las ventajas otorgadas a los trabajadores y los que obtendría la empresa.

Aunque también el aumento de la productividad puede deberse a diferentes causas; tales como reducción del tiempo de trabajo, reducción de la rotación del personal, menor absentismo,¹⁰⁶ etc.

¹⁰⁵ HERNÁNDEZ LAOS, Enrique. Evolución de la productividad de los factores en México, Centro Nacional de la Productividad, Ediciones Productividad, 1973, Pág. I.

¹⁰⁶ Infra inciso, 4.2.4.

4.2.1.1. Grandes empresas

En México, la reducción del tiempo de trabajo ha sido logrado por el movimiento obrero organizado a través de la contratación colectiva, donde se han establecido la semana laboral de 40 horas, pero es importante señalar que el gobierno federal, en el orden administrativo, ha coadyuvado en el mismo sentido, sobre todo respecto a los trabajadores al servicio del Estado, y cuando declara que un contrato ley es obligatorio en una industria o rama de actividad económica.

Así mismo el maestro Urbano Farias¹⁰⁷ señala que del estudio realizado en 350 dependencias y entidades públicas más importantes del país y de 400 empresas privadas que establecieron la semana de cuarenta horas en el año de 1981 tuvieron ingresos por un billón de pesos, lo que represento un porcentaje alto de la producción nacional, o sea, fueron los sectores y empresas más importantes del país que generalizaron la semana laboral de cuarenta horas los que obtuvieron resultados positivos, por lo que la generalización vía reforma constitucional no afectaría en la forma que se ha alegado por parte de los empleadores.

La reforma que se propone tiene una gran importancia ya que con ello se pretende pasar a niveles superiores de bienestar y, dentro de la reestructuración económica que se ha estado proponiendo apoyar el desarrollo en la productividad, en la eficiencia y en la equidad, y ya no en la explotación del hombre.

4.2.1.2. Pequeñas y medianas empresas

Las pequeñas y medianas empresas tienen un peso importante en la vida productiva nacional y son consideradas un factor fundamental para el crecimiento económico del país. La clasificación convencional de empresas por tamaño se realiza con base en el número de personas que ocupan ya que la ley no da una definición de las mismas.

¹⁰⁷ FARIAS., Urbano, op. cit., pág. 375 y ss.

Uno de los atractivos de las pequeñas y medianas empresas en este siglo es su capacidad para generar empleo, en un mundo donde el multiplicador de trabajadores en busca de empleo a aumentado dado que la ocupación se ha visto reducida y ha ocasionado el retorno de grandes tasas de desempleo.

Es patente que las empresas más pequeñas tropiezan con grandes dificultades para adaptarse a las modificaciones en la utilización del tiempo, y ello particularmente cuando la causa del cambio proviene del exterior de la empresa. Por una parte, es posible que el número de horas liberadas mediante reducciones de la duración del trabajo no justifique el empleo de un trabajador suplente; por otra, es posible que en las empresas pequeñas los períodos de inactividad sean mucho más cortos que en las grandes, de modo que les resultaría más difícil adaptarse a reducciones en la duración del trabajo. Esta cuestión es importante porque las empresa pequeñas son uno de los sectores más dinámicos en materia de creación de empleos, mientras que las grandes empresas están recurriendo cada vez más a contratistas para la producción de bienes y servicios, y las empresas de subcontratación interesadas suelen ser pequeñas.¹⁰⁸

En México, las pequeñas y medianas empresas representan una parte importante en la economía nacional. Así en una encuesta aplicada en 1993 a 13 mil 573 empresas realizada de manera conjunta por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI) y Nacional Financiera (NAFIN) se encontró que el 98.0% de las unidades productivas industriales establecidas en el país eran micro, pequeñas y medianas empresas, y absorbían más del 50% de la mano de obra y aportaban el 43% del producto manufacturero, equivalente al 10% del producto interno bruto total.¹⁰⁹

Una de las principales características de las pequeñas y medianas empresas es su capacidad para generar empleo, en el caso de México las cifras disponibles sobre ocupación así lo confirman. Según el Instituto Mexicano del Seguro Social, fueron las

¹⁰⁸ Ver Investigación elaborada en la Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, Subsecretaría "B", STPS. "El papel de la micro, pequeña y mediana empresa en el contexto laboral mexicano" Revista Mexicana del Trabajo No. 7, Enero-abril, México, 1995, pág. 126.

¹⁰⁹ Ídem

pequeñas y medianas empresas las que observaron mayores tasas de crecimiento anual del empleo durante el periodo de 1988 a 1994.¹¹⁰

4.2.2. Reducción de la inestabilidad del personal

Cuando existe inestabilidad del personal puede tenerse la certeza de que debe, por lo menos en parte, a una disposición demasiado rígida del tiempo de trabajo. Lo cual trae como consecuencias gastos elevados de contratación y capacitación a la empresa, dado que el nuevo trabajador no está adaptado al trabajo y mientras se le adiestra para ocupar el puesto adecuado se pierde tiempo.

En estos casos con el establecimiento de la jornada laboral compacta, la flexible o variable permite precisamente efectuar las modificaciones necesarias, eliminando de este modo una de las causas de la inestabilidad del personal, ya que se mejoraría la atmósfera de trabajo y cuando un trabajador se encuentra a gusto en una empresa difícilmente se ira de ella, y aun más cuidara su empleo.

4.2.3. Disminución del tiempo muerto

Con la jornada laboral flexible y la compacta, los trabajadores deciden adaptar su tiempo en el trabajo a las tareas que de antemano desean realizar, lo cual se traducirá en beneficio para el patrón. La consecuencia será una reducción del tiempo muerto, es decir, de los momentos improductivos, y por tanto las horas extraordinarias.

4.2.4. Disminución del absentismo de breve duración y del número de accidentes en el trabajo.

Es muy común en las empresas que muchos trabajadores, por cualquier motivo sufran una demora, sobre todo por las mañanas y en lugar de llegar tarde al trabajo prefieran reportarse enfermos, haciendo así que haga falta la mano de obra en la empresa

¹¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Revista mexicana del trabajo, Tomo I, No. 7. Enero-Abril, México, 1995. pág. 149.

en determinado momento, estos casos, los cuales son muy frecuentes pueden desaparecer con la jornada laboral flexible y la compacta, pues con ellas la jornada de trabajo ya no debe comenzar a una hora precisa y es posible que el ausentismo disminuya. No obstante, la reducción de ausencias breves por enfermedades en ocasiones simuladas más que reales, se evitarían con el mejoramiento de la atmósfera de trabajo.

Puede tener también consecuencias favorables para los trabajadores cuyas ausencias breves, tales como llegadas tardes por las mañanas, cortas interrupciones del trabajo para atender asuntos personales “urgentes”, salir antes de la hora indicada, no genere como consecuencia un descuento de su salario, lo cual sucede tratándose de un horario rígido, en cambio dentro de las jornadas mencionadas solo basta con organizar el tiempo de trabajo conforme a sus necesidades y en donde cumpla con el número de horas requeridas.

Así no sólo se benefician los trabajadores sino también los patrones siempre y cuando se pongan de acuerdo en el establecimiento de la jornada laboral.

Las empresas que han adoptado este tipo de modalidades de la jornada laboral compacta, flexible o variable (estudiadas en el capítulo segundo) han podido constatar que estimula la productividad; que el clima de trabajo se ha visto considerablemente mejorado, que ha disminuido considerablemente el fenómeno del absentismo, y el número de accidentes de trabajo.

Por otra parte, interesa señalar que debido a que prácticamente todas las legislaciones positivas consideran como accidentes de trabajo¹¹¹ los que originan con motivo o en ejercicio del trabajo, y comprenden en consecuencia, los que suceden durante los trayectos del hogar al trabajo y viceversa, la adopción de la jornada laboral flexible presenta algunas dificultades en esta materia ya que si bien los accidentes que se producen durante los trayectos que se desarrollan del trabajo al hogar no presentan mayores dificultades por cuanto pueden ser controlados a través de la hora de salida, los accidentes que se produzcan durante los trayectos del hogar al trabajo si presentan ciertas complicaciones. A efecto de evitar los problemas que

¹¹¹ Supra capítulo segundo, inciso 2.1.3.

ello pudiera originar se podría estimular la práctica el comunicar con anterioridad la hora de entrada del día siguiente para esta suerte considerar como accidente de trabajo el que se suceda dentro de un cierto lapso compatible con el inicio del trabajo. En los casos en que no se haya comunicado previamente la hora de entrada, corre por cuenta del trabajador la prueba de que el accidente se produjo cuando se dirigía a su trabajo.

Como en materia de riesgos laborales diversos estudios han evidenciado que los días con mayor número de accidentes son los que siguen al día de descanso y las horas de mayor accidentabilidad en el trabajo son la primera y en segundo término la última, puede decirse que en caso de introducir una cierta flexibilidad a nivel del día y la semana, muy posiblemente ello de como resultado una disminución considerable de accidentes de trabajo, y un incremento en la productividad.

La realidad es que en muchas partes del mundo sigue estando a la orden del día la conquista de la jornada de ocho horas y de la semana de cuarenta y ocho, un período de descanso semanal reglamentario y unos horarios de trabajo máximos para prevenir accidentes y proteger la salud de los trabajadores.

4.3. Efectos negativos en la implantación de las modalidades de la jornada laboral

El problema fundamental a que se enfrenta un trabajador en lo particular, o un sindicato, en lo general, consiste en determinar si debe procurar preferentemente un aumento de salario o la disminución de la duración del trabajo.

En sus orígenes lo raquítico de los salarios determinó que se concediera primacía al primero de dichos objetivos, pero en la medida en que las necesidades sociales, educativas, culturales y deportivas, se van acrecentando, la reivindicación de la duración de trabajo cobra mayor importancia, ya que esta opción es, en el fondo, una elección entre el tener y el ser, entre el nivel de vida y el género de vida.¹¹²

¹¹² Consúltese pág. web <http://www.aet-es.org/etrabajo>

Por lo que podemos afirmar que la reducción de la jornada laboral y el aumento del salario son dos aspiraciones que van íntimamente ligadas, y que dan origen a una serie de planteamientos en relación al tema que nos ocupa; dado que como estudiamos en este capítulo, con la implantación de las modalidades de la jornada laboral flexible o variable, la compacta o la combinación de estas, se producen tanto efectos negativos como positivos en el sector obrero y en el sector patronal.

4.3.1. Reducción salarial

Si se reduce la jornada de trabajo, dicen los patrones se reducen forzosamente los salarios, porque sostienen que mientras el trabajador no acepte una reducción de su salario proporcional al de la jornada, podrá absorberse el desempleo pero no se producirá ningún efecto positivo sobre el conjunto de la economía nacional.

Así el maestro Rafael Hilario García González¹¹³ nos dice: para que una reducción del tiempo de trabajo permita abolir el desempleo con los resultados económicos y sociales positivos se requiere:

“1. El acuerdo generalizado de reducción del tiempo de trabajo.

2. Un decidido propósito de mantener el acuerdo durante un tiempo suficientemente largo como para provocar trastornos económicos y de producción a la empresa.

3. Que acepten los obreros una disminución de salarios.

Si no se diera este último requisito, podrían producirse alternativamente dos consecuencias:

a) Que no se redujera la jornada por la oposición del empresario a elevar sus cargas sociales con la reducción del tiempo, el mantenimiento de los salarios y la contratación de más personal.

¹¹³ GARCIA GONZÁLEZ, Rafael Hilario, “Tiempo de trabajo y desempleo”, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, No. 23, Madrid, España, 1999, pág.276.

b) Que, pese a la oposición empresarial, las tácticas y presiones sindicales consiguieran la reducción de jornada. En este segundo supuesto la consecuencia sería la inflación, con la consiguiente pérdida de capacidad adquisitiva del salario, el agravamiento de la crisis y el incremento del desempleo, que es lo que se pretendía absorber con la reducción de la jornada.”

Asimismo, resulta difícil admitir la hipótesis de que los trabajadores estarán dispuestos a aceptar una disminución de sus remuneraciones proporcional a la reducción de la duración de trabajo. No obstante debemos recordar el caso de la VW en Alemania¹¹⁴ donde los trabajadores si aceptaron una disminución de su salario a efecto de conservar su fuente de trabajo.

4.3.2. Disminución de prestaciones y de la utilización de horas extraordinarias

A las empresas les suele interesar la posibilidad de ahorrar costos al organizar el tiempo de trabajo, cosa que se puede hacer evitando el pago de algunas prestaciones como en el caso de la prima dominical que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 71 y que consiste en un pago adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario correspondiente a un día normal cuando el trabajador labore en día domingo. Además que tampoco existiría el pago de horas extraordinarias más allá de la jornada normal de ocho horas al implantarse la jornada flexible o la compacta, ya que los patrones no estarían obligados a pagar dichas prestaciones al ser los trabajadores los que organicen su tiempo de trabajo, a fin de cubrir las horas a los que estén obligados semanal, mensual o anualmente.

Tampoco debemos subestimar el papel que desempeñan las horas extraordinarias. Para la empresa, éstas pueden ser un elemento indispensable de la producción, habida cuenta de carácter variable y a menudo imprevisible de los ciclos de la demanda. También pueden ser un elemento importante del ingreso del trabajador. Existen muchas circunstancias que llevan a las empresas a optar por el pago de horas extraordinarias en lugar de la contratación de trabajadores suplentes, a pesar de que ello suponga el pago de

¹¹⁴ Ver supra capítulo tercero inciso 3.6.5.

primas elevadas. Una de esas circunstancias, podría ser la falta de personal calificado para sustituir a quienes trabajan por horas.

Por otro lado podemos señalar que en los países con una alta tasa de desempleo resulta obvio que no deben recurrir al empleo de horas extraordinarias, pues con ello se evita el que el volumen general de trabajo se reparta entre mayor número de trabajadores. De aquí como nos señala Patiño Camarena “los países que se encuentren en dicha hipótesis, a efecto de evitar la utilización del tiempo extra, deban elevar la sanción para los patrones de suerte tal que evite el empleo de tiempo extraordinario, lo cual trae consecuencias negativas tanto para los patrones, como para los trabajadores; en el primer caso como apuntamos anteriormente existe mayor interés por parte de los empleadores de utilizar la mano de obra existente en su empresa que el contratar nuevos trabajadores lo cual les acarrea mayores gastos y en el segundo caso los trabajadores que desean laborar horas extras se ven privados de hacerlo para obtener un ingreso extra.¹¹⁵

Sin embargo, antes de tomar alguna medida al respecto, se requiere saber con qué frecuencia se recurre a las horas extraordinarias en trabajos no especializados en los que la mano de obra es abundante y con qué frecuencia se recurre a su empleo en trabajos especializados, en los que la mano de obra es escasa.¹¹⁶

En el primer caso, si se aumenta el pago de castigo, ello contribuirá a que los empleadores tengan más interés en contratar mano de obra. En el segundo caso, cuando se trabajan horas extras debido a escasez de personas que tengan las habilidades requeridas, el aumento de los pagos de castigo no significaría mayor distribución del trabajo, sino simplemente incrementos en los gastos de producción y aumentos a los grupos de mayores salarios. Por otra parte, si se quiere disminuir el trabajo en horas extraordinarias de los trabajadores calificados se precisarían considerables programas de formación profesional.¹¹⁷

¹¹⁵ PATIÑO CAMARENA, Javier, op. cit., pág. 40

¹¹⁶ Ídem

¹¹⁷ *Ibidem* pág. 47

Las consideraciones anteriores ponen de manifiesto que para reducir el trabajo extraordinario deberá determinarse previamente cuál es el volumen real de horas extraordinarias y quiénes son los que lo efectúan. Estos dos aspectos repercuten en el incremento real del empleo que se podría obtener si el trabajo en horas extraordinarias constituyera la excepción y no la regla.

Si del estudio que se haga del mercado de trabajo de un país determinado se desprende que resulta contraproducente el recurso de las horas extraordinarias, podría determinarse como nos señala el maestro Patiño que en caso de que se recurra al trabajo extra, dentro de los límites permitidos por la legislación, la prima correspondiente, cien por ciento, por ejemplo, debe ser distribuida entre los trabajadores afectados, cincuenta por ciento, y un fondo de desempleo, cincuenta por ciento. Con ello se frenará el recurso excesivo a las horas extras, ya sea a instancia de los patrones, ya sea a instancia de los trabajadores, y podrán crearse los canales adecuados para establecer las bases financieras sobre las cuales podrá estructurarse, en un futuro, un seguro de desempleo.¹¹⁸

4.3.3. Doble trabajo

Durante el tiempo libre el individuo se encuentra a merced de todos los estímulos para adquirir bienes y servicios, e incorporar a su forma de vida a nuevos gustos y apetencias de consumidor. De aquí que quienes cuenten con escasos recursos económicos al ver acrecentadas sus necesidades de consumidor no tendrán más remedio que emplear su tiempo libre en trabajar, lo cual rompe con el objetivo principal al establecer las modalidades de la jornada de trabajo a fin de que con ellas se busca que los trabajadores cuenten con un descanso más prolongado.

En efecto, encuestas y estadísticas demuestran que la reducción de las horas laborales genera el fenómeno del doble empleo, (a este fenómeno se le conoce en Estados Unidos con el nombre de trabajo de claro de luna y en Alemania como trabajo negro), y en algunos casos, hasta un tercer empleo.

¹¹⁸ ídem

Una encuesta realizada en Estados Unidos en 1997, puso de manifiesto que entre los trabajadores de la industria del caucho en Akron, Ohio, profesión en la cual se ha reducido a treinta y dos horas la semana de trabajo, el diecisiete por ciento de esos operarios tienen un segundo trabajo de horario completo y que otro cuarenta por ciento desempeña tareas secundarias de medio horario.¹¹⁹

En igual forma una investigación llevada a cabo en Nancy, Francia, bajo la dirección de Joffre Dumazedier reveló que el veinticinco por ciento de los obreros también poseen un segundo oficio o realizan tareas extras fuera de la jornada legal para acrecentar sus ingresos.¹²⁰

Asimismo, resulta oportuno señalar que del estudio realizado en los países mencionados en los párrafos que anteceden, encontramos que en las empresas que establecieron la semana de cuarenta horas en cuatro días se desprende que dicho horario favorece el doble empleo, y algunos estudiosos consideran que si bien las semanas laborales reducidas favorecen el doble empleo, ello se debe fundamentalmente a la falta de oportunidades para aprovechar el tiempo libre o a la mala distribución de la riqueza que se refleja en los salarios raquíuticos existentes por el pago del trabajo de los empleados.¹²¹

4.3.4. Deterioro de la salud

En la época actual la jornada de trabajo más generalizada es la de ocho horas diarias, también lo es que los tiempos de trayecto y la prisa por aprovechar las horas de descanso traen consigo, para la gran mayoría de los trabajadores, el que el tiempo libre de que disponen cotidiana, semanal o anualmente, no sea, al decir de algunos médicos, suficiente para preservar la salud del trabajador, y tan es así que diversos estudios especializados han puesto de manifiesto que un alto porcentaje de la población industrial presenta manifestaciones nerviosas patológicas.

¹¹⁹ Ver Información sobre el trabajo en diversos países pág. Web <http://www.ilo.org/public/spanish>

¹²⁰ ídem

¹²¹ ídem

En este mismo orden de ideas puede decirse que diversos estudios fisiológicos¹²² han evidenciado que un trabajador que cuenta con descansos breves y fraccionados se encuentra mayormente expuesto a resentir los efectos de la fatiga, lo que se traducirá en un rendimiento menos eficiente, una mayor propensión a los accidentes de trabajo y en una disminución de la expectativa de vida profesional total del trabajador.

En la doctrina se considera que la reducción de la duración del trabajo viene a significarse porque ella es quien determina el mayor o menor desgaste fisiológico del trabajador, que no puede ser compensado con salario alguno.

Para muchos trabajadores la excesiva duración del trayecto de su casa al trabajo y viceversa, sobre todo en las grandes ciudades, reducen en forma significativa el tiempo de que disponen cotidianamente para sus distracciones, lo que a su vez da como resultado el que se acentúe su fatiga y estrés emocional. Por ello los trabajadores que se encuentran dentro de esta hipótesis se sienten fuertemente atraídos por todas aquellas medidas que tiendan a ampliar el tiempo libre.

4.4. Efectos en la Seguridad Social

En los incisos anteriores estudiamos los efectos positivos y negativos que se podrían originar en el sector obrero y en el sector patronal, con la implantación de la jornada laboral flexible o compacta. Por lo que en este inciso trataremos de analizar las consecuencias que se darían en la seguridad social.

Es una aspiración legítima del ser humano, llegar al momento en que cese su obligación social de trabajar y recibir los beneficios derivados de la acumulación de derechos por cada jornada o labor desempeñadas. El desgaste de energía genera derecho al descanso temporal y al retiro sin que en cualquiera de los supuestos la persona vea disminuida su capacidad económica.

¹²² Ver supra capítulo segundo, inciso 2.1.2.

De aquí que la mayoría de los regímenes de seguridad social fijen una edad a partir de la cual se tiene derecho a una pensión de retiro. Existen algunas legislaciones en las cuales el límite de edad varía de acuerdo al sexo, estableciéndose, por ejemplo, que es de sesenta y cinco años para los hombres y de sesenta para las mujeres.¹²³

Una encuesta realizada por la OIT en 1967 en ochenta y cuatro países permitió agrupar éstos según las edades de pensión prescritas por los regímenes de seguro para empleados en general o para trabajadores de la industria.¹²⁴

En esta materia la variación en uno o varios años de la edad de pensión representa repercusiones financieras considerables, ya que diversos estudios han puesto de manifiesto que el costo de la pensión para los sesenta años puede ser entre el cuarenta y el cincuenta por ciento mayor que para los sesenta y cinco años, debido al diferente número de personas que sobreviven después de cada una de esas edades.

Para fijar la edad de pensión se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes factores: el esfuerzo físico o mental; el número de años de servicios prestados; la disminución gradual de la eficiencia en el trabajo; la edad en que la incidencia de la enfermedad y de la invalidez es elevada; la proporción que representan las personas de edad avanzada en la población total; las probabilidades de vida a partir de la edad fijada de pensión y el nivel general de empleo.

Por otra parte, si las leyes fijan para las mujeres una edad menor, ello obedece a que se sabe que las mujeres en edad avanzada tropiezan con mayores dificultades para obtener un empleo, lo que de cierta manera puede entenderse como una discriminación positiva pues, además de las transformaciones físicas y sociales propias del envejecimiento, algunas de ellas han pasado por la etapa reproductora,¹²⁵ el del cuidado de sus hijos; enfrentando como

¹²³ Ver Seguridad social en Latinoamérica en pág. Web <http://www.aet-es.org/etrabajo>, aquí encontramos que países como Brasil, Argentina, Chile, establecen en sus legislaciones la edad para tener derecho a la pensión de retiro de 60 años en el caso de las mujeres y de 65 años para los hombres.

¹²⁴ Ídem

¹²⁵ Ver supra capítulo segundo, inciso 2.3.7.2.

consecuencia de esas cargas extraordinarias la desventaja de su tardío ingreso al mercado laboral que limita la generación de sus derechos.¹²⁶

La fijación de la edad de pensión tiene interés con relación al tema que nos ocupa, en primer término, por cuanto distribuye la duración media de la vida humana en periodo activo y en periodo de descanso, lo que a su vez se traduce en la fijación de la duración del trabajo a desempeñar durante la vida y, en segundo lugar, por el hecho de que las personas que son jubiladas amplían las oportunidades de empleo para los hombres más jóvenes. Es por ello que la Conferencia Internacional del Trabajo (de la Organización Internacional del Trabajo) recomendó en 1993, época de depresión mundial, la reducción de la edad para pensionarse como medida para hacer frente al desempleo.

Nuestro ordenamiento jurídico positivo reconoce que toda persona que ha trabajado cierto número de años al servicio de una empresa o industria adquiere el derecho de ser recompensado con una pensión de retiro que le permita vivir en condiciones dignas.

4.4.1. Ley del Seguro Social

El seguro social representa una figura jurídica en la cual el asegurador- que en este caso es el IMSS-toma a su cargo contingencias de acontecimientos inciertos, ya sea en cuanto a su ocurrencia misma, o bien referente a la fecha en que el siniestro ocurra (caso de muerte), para cubrir las erogaciones que significan las prestaciones en especie y en dinero que entrega el IMSS a los asegurados y a sus derechohabientes se requiere que halla aportaciones o ingresos suficientes para ello. Estos ingresos del Instituto están constituidos por aportaciones de los patrones, de los trabajadores y del Estado que la propia ley establece.

La Ley del Seguro Social, en el capítulo VI, se refiere al seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

¹²⁶ Algunos países han tratado de manera especial la Seguridad Social de las mujeres de edad avanzada, debido a la gran trascendencia que dicho tema representa recomendamos consultar la Reunión Internacional "Mujer de Tercera Edad y Seguridad Social", Memoria Reunión Internacional, ISSSTE; celebrada en la ciudad de México en junio de 1999.

El artículo 153 de la ley mencionada dispone que el otorgamiento de las prestaciones establecidas en esta materia requiere del cumplimiento de periodos de espera, medidas en semanas de cotización reconocidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, conforme se señala en las disposiciones relativas a cada uno de los ramos de aseguramiento amparados.

De conformidad a la Ley del Seguro Social para tener derecho al goce de las prestaciones del seguro de vejez, se requiere que el asegurado haya cumplido sesenta y cinco años de edad y tenga reconocidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social un mínimo de mil doscientas cincuenta cotizaciones semanales.¹²⁷ El derecho al disfrute de la pensión correspondiente comenzará a partir del día en que el asegurado cumpla con los requisitos establecidos y el otorgamiento de la pensión se efectuará a partir del momento en que el interesado haya cesado de trabajar, y formule la solicitud correspondiente.

El seguro de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones: pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

En este sentido es importante considerar que los asalariados en régimen de jornada parcial tienen menos oportunidades de cubrir dichas cotizaciones por lo que reciben protección incompleta de la seguridad social además de que sus posibilidades de ascenso durante la vida activa de trabajo tienden a ser limitadas, a lo podemos agregar, el que se enfrentan a una serie de ventajas e inconvenientes. Ya se ha mencionado que por un lado disfrutarían de más tiempo libre para desarrollar otras tareas ya sean retribuidas,¹²⁸ familiares o domésticas. Pero también dispondrá de una retribución salarial proporcional al número de horas que trabaja tomando como base la de un trabajador a jornada completa que tenga la misma categoría laboral, lo cual trataremos en el siguiente inciso.

¹²⁷ A diferencia de quienes todavía se regulan por el sistema de pensiones anterior al de 1995 en el que deben tener quinientas cotizaciones semanales es decir, que en el nuevo sistema se aumento un 150% más el número de cotizaciones.

¹²⁸ Ver Doble trabajo en el capítulo cuarto, inciso 4.3.3.

4.4.2. Cómputo de las semanas de cotización por días de trabajo y no por horas

El mayor inconveniente a que se enfrenta el trabajador se refiere a los beneficios de la cobertura social a los que tendrá derecho, dado que las cotizaciones se producen según el número de semanas trabajadas. Pero por todos es sabido que, para tener derecho a las prestaciones de la seguridad social (jubilación, desempleo), se exige acreditar un periodo de cotización.

Así, un trabajador a tiempo parcial, como señalamos anteriormente recibe protección incompleta de la seguridad social, porque si cumple con el 50% de la jornada completa, tendrá que cotizar el doble de días para generar el derecho.

Por su parte el artículo 10 del Reglamento para el pago de cuotas del seguro social, previene que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios en los términos y con las excepciones establecidas en la ley.

Lo anterior significa que las aportaciones fijadas por la ley para el sostenimiento del régimen del seguro social, se basan siempre en el salario, por lo cual si éste no existe por cualquier circunstancia; incapacidad temporal para el trabajo proveniente de accidentes o enfermedades no profesionales, faltas injustificadas en el trabajo, permisos sin goce de sueldo, sanciones disciplinarias impuestas por la empresa o el sindicato, paralización de labores en la negociación por causas de fuerza mayor o de huelga, no es procedente el pago de las cuotas.

Conviene señalar, sin embargo, que para la estructuración de los aportes, la unidad establecida es precisamente el día de salario y por ello el número de semanas de cotización se calcula de acuerdo con los días de salario existentes en el periodo de que se trate y en tal virtud no es posible pretender determinar las cotizaciones semanales con base en el número de horas de trabajo retribuidas, considerando como unidad la jornada de ocho horas, pues en muchas empresas se labora un número de horas inferior al que marca

la ley como jornada máxima,¹²⁹ sin que por ello pueda disminuirse el número de semanas por el que se debe cotizar.

En algunas empresas ocurre precisamente que, por la naturaleza propia de sus actividades, los trabajadores prestan cuarenta y ocho horas de servicio no en los seis días de la semana, sino solo en cuatro de ellos, descansando los dos restantes y percibiendo una retribución equivalente a seis días de jornadas de ocho horas, más el séptimo día. Esta situación existe y se da en la práctica por mutuo consentimiento entre patrón y trabajador.¹³⁰

En los casos mencionados no es posible concluir que, siendo la unidad el día de salario, se deben cotizar únicamente los días trabajados, pues como ya se ha dicho, el patrón paga a sus trabajadores el importe de seis días, además del séptimo día y solo se ésta en presencia de una diferente distribución de la jornada semanal, emanada de necesidades específicas de la empresa.

¹²⁹ Ver jornadas en trabajos especiales, capítulo segundo, inciso 2.3.8.

¹³⁰ Consúltese FARIAS, Urbano, op. cit. p.p. 380 y ss.

CONCLUSIONES

Primera. Los antecedentes históricos del derecho laboral, son fundamentales para comprender los acontecimientos que tuvieron que confluír para que se reglamentara la reducción de la jornada de trabajo.

Segunda. El mundo moderno cambia a una velocidad insospechada y consecuente con ello cambian las formas de convivencia y de relación humana, cambian los derechos de los integrantes de la sociedad, cambian sus obligaciones, cambia su posición frente a los demás hombres, frente a los grupos. El derecho laboral no es la excepción en este vertiginoso cambio, por ello se propone que la legislación laboral sea compatible a estas nuevas condiciones sociales, económicas y políticas que vivimos.

Nuestra propuesta es que se modifique el segundo párrafo del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo para establecer la posibilidad de la jornada laboral flexible o la compacta, a fin de que el trabajador disponga de mayor tiempo para realizar otras actividades que no demeriten su condición física y moral, y que el patrón obtenga mayor productividad y eficiencia en el trabajo desempeñado quedando de la siguiente manera:

Artículo 59.....

Los trabajadores y el patrón podrán fijar de común acuerdo la distribución semanal, mensual o anual, del tiempo de trabajo a fin de permitir a los primeros disponer de mayor tiempo de reposo, para realizar otras actividades personales.

Esta propuesta presenta como principales beneficios los siguientes:

- a) Los trabajadores se pueden ver liberados de un horario rígido.
- b) El trabajador que permanece mayor tiempo en el lugar de trabajo lo puede contabilizar en su cuenta semanal, mensual o anual de horas de trabajo.
- c) Este sistema permite al trabajador contar con tiempo libre para desempeñar otras actividades sean sociales, culturales o deportivas.
- d) El trabajador podría ajustar su tiempo de trabajo al ritmo de vida de los demás miembros de su familia, dándose una integración familiar.
- e) Es de esperarse que el trabajador no solo repondrá energías, se educará o capacitará y coadyuvará a que se desarrolle un turismo social, sino que trabajará mejor.
- f) Se pueden reducir los accidentes de trabajo con lo cual se puede elevar la productividad en la empresa y la eficiencia.
- g) Como consecuencia de la mejor adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de cada quién se podría contribuir a mejorar la atmósfera general de la empresa y las relaciones humanas y por tanto aumentaría la satisfacción en el trabajo, lo que traería como consecuencia una mayor estabilidad en el empleo y un mayor rendimiento en la calidad del trabajo.
- h) Se puede reducir el tiempo de traslado al trabajo lo que evitaría el estrés del trabajador y disminuirían los accidentes in itinere.

Tercera. La modificación de la ley tendrá que asegurar el derecho al salario mínimo diario y no un pago menor por el trabajo desempeñado.

Cuarta. La ley fija un máximo de duración de una jornada, no señala un número fijo de horas, ni tampoco un mínimo; no obstante se ha pretendido, por patronos, hacer creer que la ley marca una jornada laboral de cuarenta y ocho horas semanales. Lo cual es inexacto, pues lo que se prohíbe es trabajar más de cuarenta y ocho horas semanales distribuidas en jornadas diarias tratándose de la jornada diurna y de cuarenta y dos horas tratándose de la jornada nocturna y de cuarenta y cinco horas tratándose de la jornada mixta. Por lo que en la práctica las empresas que no necesiten ocupar una jornada máxima de ocho horas, de siete o de siete horas y media según sea el caso, sino que de acuerdo con la naturaleza de su objeto y las necesidades a cubrir empleen a su personal por un número menor de horas

deben pagar el salario correspondiente a la labor desempeñada y en ningún caso debe traducirse en un pago menor por haber cubierto una jornada reducida, ya que se han cubierto las necesidades imperantes en la empresa.

Quinta. En cuanto a la jornada extraordinaria la ley laboral establece claramente que no puede exceder de tres horas diarias ni tres veces en una semana, o sea nueve horas a la semana como máximo. Además de que consideramos que no existe la obligación de trabajar el tiempo extraordinario.

Sexta. La reducción de la jornada de trabajo puede implicar un aumento del precio de la hora de trabajo. Pero este incremento puede ser remunerado para el patrón con aumentos de la productividad y de la eficiencia, al haber menor coste en las bajas laborales por enfermedad o ausentismo y disminución del uso de horas extras además de una mano de obra más estable.

Séptima. Mencionamos en el capítulo segundo la posibilidad de incluir dentro del apartado de trabajos especiales nuevos capítulos que reglamenten el trabajo de los empleados bancarios, de los trabajadores en la industria de la construcción, de los trabajadores de las corporaciones policiales y de los entrenadores de los deportistas profesionales, por la especial condición que estos guardan respecto a la actividad que desempeñan.

Octava. La viabilidad del Derecho del Trabajo sería efectiva, ya que consideramos conveniente establecer la reducción de la jornada de trabajo como medio para generar empleos, en aquellos trabajos donde sea factible el fraccionamiento de las labores a desempeñar por turnos, pues la capacidad ya instalada de las empresas en cuanto a infraestructura se refiere, daría entrada a la gran mayoría de desempleados, sobre todo en actividades que por su importancia requieren de dos o tres turnos y la necesidad de laborar durante toda la semana. Si se disminuye la duración del trabajo a desempeñar en una semana, en un mes o en el año, será factible adoptar la semana de cuarenta horas o duraciones anuales equivalentes y aún jornadas inferiores

Novena. En México no existe ni ha existido disposición legal, que obligue a las empresas a establecer una semana laboral de 40 horas, sino que dicha reducción se ha generalizado a través de tres mecanismos que por su orden de importancia podemos mencionar de la siguiente manera: a) la negociación colectiva entre trabajadores y patrón en las empresas públicas y privadas, b) por la ratificación de algunos convenios ante la Organización Internacional del Trabajo, para ramas específicas como ha sucedido por lo que se refiere a la fabricación de vidrio y en las minas de carbón y c) las resoluciones administrativas o jurisdiccionales del Gobierno federal. Tales fueron los casos de los trabajadores al Servicio del Estado, y de los trabajadores bancarios.

Décima. Con base a las consideraciones anteriores podemos afirmar que la disminución de la jornada de trabajo, en cualquiera de sus modificaciones (a nivel del día, la semana, el mes, el año o la vida laboral) debe determinarse en función de los medios de producción existentes, a fin de asegurar, por una parte, el mejoramiento de los niveles de vida del trabajador y por otra, un equilibrio entre la producción y el consumo que permitan al Estado concurrir en condiciones aceptables en el mercado internacional.

Décima primera. Países como Francia, establecen la semana laboral de 35 horas por lo que consideramos que si la Constitución mexicana fue la primera en establecer la jornada máxima de ocho horas; podría ahora considerarse la posibilidad de establecer una reducción de la jornada como medida para descansar y ampliar la planta laboral con más ocupación y volver a llevar al derecho laboral mexicano a ser un derecho de vanguardia.

Décima segunda. Consideramos que si el Reglamento para el pago de cuotas del seguro social, establece que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, el número de semanas de cotización se debe calcular de acuerdo con los días de salario existentes en el período de que se trate sea la semana, el mes o el año y en tal virtud no es posible pretender determinar las cotizaciones semanales con base en el número de horas de trabajo retribuidas.

BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos, et.al., Relaciones Laborales 2000, Tirant lo blach, Valencia, España, 2000.

ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, MA. E., Introducción al Derecho del Trabajo. Decimoquinta edición, Universidad Complutense, Madrid, España, 1997.

ALLENSPACH, Heinz, El horario flexible, Trad. y editorial Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1975.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Los contratos especiales de trabajo, UNAM, México, 1992.

BARCIA, Roque, Primer diccionario general etimológico de la lengua española, Tomo tercero, Madrid, España, 1985.

BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Tercera edición, Editorial Sista, México, 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, et.al. Hacia un nuevo derecho laboral, estudio comparativo entre la legislación laboral de E.U.A. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Editorial Trillas, México, 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis del Derecho laboral comparado, Editorial Trillas, México, 1991.

CHARIS GÓMEZ, Roberto, Estudios de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1992.

DÁVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Novena edición Editorial Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José, Constitución y nuevo derecho del trabajo, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José, Tópicos laborales, Editorial Porrúa, México, 1992.

DE BUEN LOZANO, Néstor, (coord.), Jornada de trabajo y descansos remunerados, Editorial Porrúa, México, 1993.

DE BUEN LOZANO, Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, México, 1999.

DE BUEN LOZANO, Néstor, El Trabajo, el Derecho y algo más, Editorial Porrúa, México, 1995.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, Tomos I y II, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Editorial Porrúa, México, 1999.

FITA ORTEGA, Fernando, Límites legales a la jornada de trabajo, Tirant lo Blanch, UNIVERSIDAD DE CÁDIZ, España, 1999.

GAGNON, Roberto P. Droit du travail, Deuxième édition, les preses de l'université, lavál, Canadá, 1991.

HUTCHINSON, Sue y BREWSTER, Cris, Flexibilidad en el trabajo, Trad. Florentino Heras, Aedipe, Barcelona, España, 1995.

HUITRON, Jacinto, Orígenes de la historia del movimiento obrero en México, Editores mexicanos unidos, México, 1974.

JÁUREGUI, Ramón, et.al., El tiempo que vivimos y el reparto de trabajo, Editorial Paidós, España, 1998.

KAPP, Bernard y PROUST, Odile, El horario flexible, trad. De Daniel Santano y León Paraninfo, Madrid, España, 1974.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, Las nuevas relaciones de trabajo, Editorial Porrúa, México, 1999.

LAFARGUE Paúl, El Derecho a la pereza, Trad. de Juan Giner, Editorial Grijalbo, S.A. México, 1970.

LÓPEZ APARICIO, Alfonso, El movimiento obrero en México, antecedentes, desarrollo y tendencias, Editorial Jus, México, 1952.

- MENÉNDEZ PIDAL, Ramón. Diccionario Durvan de la lengua española, Editorial Marín, S.A, España, 1990.
- MILLÁN BARTOLOMÉ, José y DIEZ MILLÁN, Enrique. La Jornada Laboral, Editorial Fundación Confemetal, España, 1999.
- MOLERO MANGLANO, Carlos, Derecho Laboral, Editorial Reus, España, 1980.
- MONTENEGRO BACA, José, Jornada de trabajo y descansos remunerados, Tomo I y II, s.ed., s.f.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1993.
- PATIÑO CAMARENA, Javier, Dinámica de la duración del trabajo. s.e., México, 1975.
- PIÑA OLAYA y KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. Las condiciones laborales para la mujer trabajadora, Instituto de investigaciones jurídicas, UNAM, México, 1975.
- RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel, Trabajo y Seguridad Social, Editorial Trillas, México, 1991.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, El artículo 123 constitucional, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2000.
- RODRÍGUEZ PASTOR, Guillermo. El régimen jurídico de la distribución de la jornada de trabajo, Tirant lo blach, Valencia, España, 1999.
- SALLÉ, María Ángeles y CASAS, José Ignacio (coaut.), Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres, Ministerio de Cultura, Instituto de la mujer, Madrid, España, 1987.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Lista de ratificaciones por convenio y por país al 31 de diciembre de 1998.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, Convenios de la OIT ratificados por México, 1984.
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, México y la Organización Internacional del Trabajo, Quinta edición, México, 1998.
- TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, 1808-1957, Editorial Porrúa, México, 1957.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo derecho del trabajo, Porrúa, México, 1970.

UXÓ GONZÁLEZ, Jorge, "La política de reducción de jornada y el problema de desempleo en España", Revista Hacienda Pública española, No. 145-2, Madrid, España, 1998.

HEMEROGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel "¿Es de seguridad y salud del medio de trabajo la regulación de la jornada?", Revista Civitas, No. 93, Enero-febrero, Madrid, España, 1999.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, "La flexibilidad: nuevo elemento en la relación de trabajo", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Nueva serie, Año XXIV, No. 70, enero-abril, México, 1991.

BOSCH, Gerard, "Tendencias y nuevos aspectos de la duración del trabajo", Revista Internacional del trabajo, Vol.118, NO. 2, Ginebra, Suiza, 1999.

BOSCH, Gerard "De las cuarenta a las treinta y cinco horas. Reducción y mayor flexibilidad de la semana de trabajo en la República Federal de Alemania", Revista Internacional del trabajo, Vol.109, No.4, Ginebra, Suiza, 1990.

BRONSTEIN, Arturo S., "La flexibilidad del trabajo", Revista de la facultad de ciencias jurídicas y políticas, Año XXXV, No. 75, Caracas, Venezuela, 1990.

CARNOY, Martín, et.al., "Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad", Revista Internacional de Trabajo, Vol116, No. 1, Ginebra, Suiza, 1997.

CUVILLIER, Rolando, ¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?, Repercusiones posibles en los países industrializados con economía de mercado, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1982.

DÁVALOS MORALES, José. "Necesidad de proteger el trabajo de los menores", Delinde, No. 106, UNAM, México, 1987.

DE LA FUENTE LAVIN, Mikel, "Un comentario sobre la ley Aubry II del tiempo de trabajo en Francia", Revista Sistemas, No. 157, Madrid, España, 2000.

DEVEALI, Mario L., "Reducción de la jornada, suspensión y desempleo", Revista derecho del trabajo, Año XXV, No. 10, Buenos Aires, Argentina, 1965.

DOOHAN, John, "¿Trabajar may tiempo trabajar mejor?", Revista trabajo, revista de la OIT, No. 31,septiembre- octubre Ginebra, Suiza, 1999.

ESTEVA, Adalberto A, "El trabajo de los menores y de las mujeres y las horas laborables", Revista mexicana del trabajo, Novena Época, Vol. VI, No. 2, México, 1986.

FARIAS, Urbano, "La semana laboral de cuarenta horas, el salario remunerador y el derecho a la información financiera de las empresas", Revista Anuario jurídico, Vol.XIII, México, 1986.

GARCIA GONZÁLEZ, Rafael Hilario, "Tiempo de trabajo y desempleo", Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, No. 23, Madrid, España, 1999.

GASSNER, Peter, "BMW introduce horarios de trabajo flexibles" Revista de la OIT, No. 15, Ginebra, Suiza, 1996.

GINNEKEN, Wouter Van. "EL empleo y la reducción de la semana de trabajo; comparación de siete modelos macro económicos de Europa", Revista internacional del trabajo, Vol. 103, No.2, Ginebra, Suiza, 1984.

HERNÁNDEZ LAOS, Enrique, Evolución de la productividad de los factores en México, Centro Nacional de la productividad, Ediciones Productividad, 1973.

NAVARRO NIETO, F., "El debate francés sobre la reducción del tiempo de trabajo", Revista relaciones laborales, revista critica de teoría y práctica, Año 15, No. 3, Madrid, España, 1999.

ROCARD, Michel, "La reducción de la jornada laboral", Revista Leviatán, Segunda Época, No. 77-78, Madrid, España, 1999.

ROSDÚCHER, Jorg y Harmut, Sefert, "Reducción de la jornada laboral semanal en Alemania y su significado para la política de empleo", Departamento de Justicia Económica, trabajo y seguridad social del gobierno vasco (comp.), Vol. I, 1996,

SANTOS AZUELA, Héctor, "La flexibilidad y las condiciones generales de trabajo", Boletín mexicano de derecho comparado, Vol. XXXII, No. 94, México, 1999.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "El papel de la micro, pequeña y mediana empresa en el contexto laboral mexicano", Revista mexicana del trabajo, Tomo I, No. 7, enero-abril, México, 1995.

VALDÉS DAL RÉ, Fernando, "La flexibilidad del tiempo de trabajo: un viejo, inacabado y cambiante debate", Revista relaciones laborales, Año 15, No. 2, Madrid, España, 1999.

ZACHMANN, Roberto, "La reducción de la duración del trabajo como medio para disminuir el desempleo examen macroeconómico", Revista Internacional del Trabajo, Vol. 105, No. 1, enero-marzo, Ginebra, Suiza, 1986.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Leyes y códigos de México, Editorial Porrúa, México, 2000.

IUS 2000

LEGISLACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Secretaria de la Industria, Comercio y Trabajo, Departamento de Trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada y redactada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, 70ª edición Editorial Porrúa, México, 1992.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada y redactada por CLIMENT BELTRÁN, Juan, 2ª edición, Editorial Esfinge, México, 1984.

PÁGINAS DE INTERNET

<http://www.ilo.org/public/spanish>

<http://www.aet-es.org/etrabajo>

Handwritten signature and initials 'V. B.' in black ink, located to the right of the internet links.