



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

LA FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
NUBIA ALEJANDRA VACIO HERRERA

ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

A DIOS.

*Por darme la fuerza suficiente
en los momentos más difíciles del camino.*

A LA UNAM.

*Por brindarme la oportunidad
de forjar mi destino en la máxima casa de estudios,
por el orgullo que representa ser universitaria.*

A LA ENEP ARAGÓN.

*Por permitirme ser parte de ella
y por todos los años de enseñanza que permanecerán
en cada instante de mi carrera.*

DEDICATORIAS

A MI PAPÁ.

*Por darme la vida,
por su consejo siempre a tiempo,
por ser mi mayor orgullo y mi mejor ejemplo,
pero sobre todo, por el amor que en cada segundo me demuestra.*

A MI MAMÁ.

*Por guiarme con esmero,
por apoyarme en cada decisión,
por darme la mano en cada tropiezo
para no dejarme caer y por su amor incondicional.*

DEDICATORIAS

A MI HIJA.

MIRELLE ALEJANDRA

*Por iluminar mi vida, por ser el amor
que en cada instante me impulsa a ser mejor.*

A MIS HERMANAS:

NORA NORMA Y PEKE.

*Por su comprensión y fe depositada en mí,
por el ánimo con que me alientan para salir adelante
y por estar siempre conmigo.*

A MIS SOBRINOS:

JOSEPH, JORDAN Y ANGIE.

*Por ser mi gran motivación
y por ese amor que me demuestran en cada mirada.*

DEDICATORIAS

A MIS TIOS:
JAVIER, LUPITA,
Y ROSARIO.

*Por su constante apoyo, por compartir conmigo
cada emoción de la vida y por ser un gran ejemplo a seguir.*

A MIS PRIMOS:
IVAN, PACO Y GABY.

Por su confianza y cariño incondicional.

A MI ASESOR:
Lic. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.

*Por su tiempo, dedicación y paciencia,
que me ayudaron a terminar una parte de este largo camino.*

LA FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho del Trabajo.	2
1.2 Relación de Trabajo.	7
1.2.1 Contrato Individual de Trabajo.	8
1.3 Sujetos de la Relación de Trabajo.	10
1.3.1 Patrón.	11
1.3.2 Trabajador.	12
1.3.3 Representante del Patrón.	13
1.4 Jornada de trabajo.	15
1.5 Flexibilidad.	18
1.6 Productividad.	23
1.7 Condiciones de Trabajo.	26
1.7.1 Días de Descanso.	27
1.7.2 Vacaciones.	30

CAPITULO II MARCO HISTÓRICO

2.1 Época Antigua.	36
2.2 Época Medieval.	39
2.3 Siglo XVIII.	40
2.4 Siglo XIX.	43
2.5 Siglo XX.	48

CAPITULO III
MARCO HISTORICO EN MÉXICO

3.1 Época Independiente.	53
3.2 Época de la Revolución.	56
3.3 Época Actual.	61

CAPITULO IV
MARCO JURÍDICO

4.1 Naturaleza Jurídica de la Jornada.	65
4.2 Clases de Jornada.	69
4.3 Productividad dentro de los Contratos.	76
4.4 Condiciones Generales de Trabajo.	79
4.4.1 Días de Descanso.	82
4.4.2 Vacaciones.	84

CAPITULO V
LA CREACIÓN DE UN BANCO DE HORAS EN RELACIÓN
CON LA JORNADA Y LA PRODUCTIVIDAD.

5.1 La Jornada y los Días de Descanso.	90
5.2 La Jornada y las Vacaciones.	100
5.3. La Flexibilidad en relación a la Jornada.	105
5.4. La Flexibilidad en relación a la Productividad.	117
CONCLUSIÓN	125
BIBLIOGRAFÍA	129

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un medio de dignificación personal, familiar y social que todo ser humano debe conocer en su máxima expresión. Las condiciones en que se debe desempeñar las encontramos en la Ley Federal del Trabajo, como el mínimo de derechos que debe gozar todo trabajador, sin embargo, en nuestro país se cree que las condiciones de trabajo contempladas en la Ley son el máximo de derechos a que puede aspirar la clase trabajadora.

Actualmente, los trabajadores son esclavos en un mundo donde se desconocen las inquietudes familiares, los acontecimientos sociales, las tendencias culturales, etc; por lo que la rutina cotidiana les impide desarrollarse como personas. El desconocimiento de la protección que brinda la legislación del trabajo da rienda suelta a la explotación del hombre. La superación personal está lejos de las aspiraciones de los trabajadores, porque en su vida no existe el tiempo suficiente para dedicarlo a otras actividades que no sean las del trabajo.

Por lo anterior, surge la inquietud de proponer una alternativa, para solucionar los problemas de la inexistencia del tiempo libre que tanto le hace falta a los trabajadores. El patrón y el trabajador, podrán atender eficazmente sus necesidades personales, de trabajo, de producción, de competitividad y productividad, tanto laboral como empresarial. En este trabajo se plantea aprovechar al máximo el tiempo de trabajo y el de descanso, para beneficiarse de ambos derechos.

El hombre, al dedicar la mayor parte del tiempo al trabajo, convierte al descanso en la otra cara del trabajo capaz de estimular la productividad. Para obtener al máximo los beneficios del derecho del trabajo y culminar en la flexibilidad laboral, es indispensable la comprensión mutua de las necesidades obrero patronales.

Este trabajo se ha dividido en cinco capítulos, de los cuales el primero corresponde al marco conceptual. Sin duda, no se puede entender una investigación sin conocer el significado y el alcance de las instituciones jurídicas que se estudian.

El segundo capítulo, está integrado por el marco histórico a través de los siglos que vieron surgir al Derecho del Trabajo como un derecho de universal, resultado de los movimientos de la clase trabajadora que con infinidad de protestas intentaban dar solución a los problemas laborales

De igual forma, el capítulo tercero es el marco histórico en México. En nuestro país también se sufrieron siglos de ignorancia y represión. La culminación de los movimientos sociales gira en torno a la conciencia del Estado por proteger a las clases sociales que por siglos fueron explotadas. La trascendencia histórica es el punto de partida para llegar a la actual legislación laboral.

El cuarto capítulo, está integrado por la delimitación jurídica del tema de la jornada laboral, los días de descanso, las vacaciones y todas aquellas cuestiones de importancia que para este trabajo regula la Ley Federal del Trabajo.

Por último, encontramos el quinto capítulo, en él se plantean los problemas que implica la prolongación de la jornada sin descanso compensatorio, proponiendo una solución, tanto para el patrón y el trabajador, con la finalidad de lograr el equilibrio entre los factores de producción.

El análisis de las condiciones en que el hombre trabaja, el desgaste que provocan las jornadas prolongadas y sin descanso compensatorio, el raquítico salario de hambre, entre otros, es lo que motiva el estudio de la flexibilidad en la jornada de trabajo.

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

1. MARCO CONCEPTUAL

Antes de comenzar el presente trabajo es importante determinar y precisar los conceptos que se van a emplear en su contenido, con la finalidad de que el lector comprenda el alcance de las ideas que se pretenden dar a conocer.

El Derecho del Trabajo esta formado por una gran cantidad de instituciones jurídicas que contemplan un campo específico de estudio, cuya aplicabilidad se ve reflejada de manera cotidiana en los centros de trabajo. No basta el conocer el significado de las instituciones que regula el Derecho del Trabajo, sino que es necesario llegar al entendimiento de las consecuencias legales de una relación jurídico-laboral.

El especificar términos y definiciones es con el propósito de expresar con palabras propias la idea lógica y actual de la realidad laboral como un factor de análisis y entendimiento.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO

Al plasmarse los artículos 27 y 123 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dio a conocer al resto del mundo nuestra capacidad jurídica e innovadora que dio nacimiento a un nuevo ordenamiento jurídico llamado Derecho Social.

Para establecer un concepto de derecho del trabajo primeramente hay que precisar que el trabajo "es el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹ Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3° señala: el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en

¹ García Pelayo y Gross: DICCIONARIO LAROUSSE USUAL, Ediciones Larousse, México. 1994. p.747

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El artículo 8 de la Ley en su segundo párrafo indica que Trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Si la definición anterior de trabajo se complementa con la del Derecho, se considera al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas que regulan toda actividad humana, intelectual o material, que surja de una relación de subordinación.

El derecho del trabajo tiene un sin número de definiciones que atiende a todos los elementos de una relación laboral, considerándolo como el ordenamiento jurídico que regula toda relación de subordinación de un trabajador ante un patrón, el cual contiene el mínimo de derechos irrenunciables que debe gozar todo trabajo remunerado.

De igual manera el derecho del trabajo cuenta con una gran cantidad de denominaciones atendiendo a un lugar o momento determinado. Entre esas definiciones se encuentra la de Derecho Obrero, Derecho Industrial, Derecho Social, Nuevo Derecho, Derecho Económico, Derecho Profesional.

- Derecho Obrero. Si bien llamarlo derecho obrero hace referencia a la lucha de la clase obrera por el reconocimiento de sus derechos, esta definición no resulta adecuada porque excluye a todos los demás trabajadores que no son obreros.
- Derecho Industrial. En cuanto a decir derecho o legislación industrial, resulta limitativo porque no todo el trabajo, profesión u oficio es industrial, esto a consecuencia de la definición de Trabajo que señala la Ley.

- **Derecho Social.** Denominarlo Derecho Social es por el sentimiento histórico de los movimientos social encabezados por la clase trabajadora en su afán de lograr un mejor nivel de vida, el Derecho del Trabajo es un derecho de clase, por ello se convierte en un derecho social y un derecho autónomo, cuya naturaleza jurídica lo ubica en la rama del derecho social. Sin embargo, al hacer referencia a lo social se presenta como un concepto demasiado amplio porque no todo derecho social es Derecho del Trabajo.
- **Nuevo Derecho.** Actualmente el Derecho del Trabajo ya es bastante conocido, surge en el siglo pasado como resultado de los movimientos sociales e ideas revolucionarias, por lo que hoy en día resulta obsoleto llamarle Nuevo Derecho.
- **Derecho Económico.** No es factible esta denominación porque la economía es una ciencia que tiene su propio campo de estudio: la distribución de la riqueza, desde los factores y medios de producción hasta los sistemas y ciclos económicos que imperan en el mundo. Aunque el trabajo sea una fuerza productiva y tenga relación con la economía, el Derecho del Trabajo solamente se encarga de estudiar el trabajo personal subordinado, sin abarcar todas las áreas de la ciencia económica.
- **Derecho Profesional.** No es posible definir al Derecho del Trabajo como un derecho profesional porque se excluiría a los trabajadores no profesionistas que no cuentan con un título, además de que la Ley protege a toda actividad humana independientemente del grado de preparación técnica.
- **Derecho Laboral.** Tanto para la doctrina como para el legislador Derecho Laboral y Derecho del Trabajo son sinónimos, sin embargo laborar y trabajar provienen del latín y no tienen igual significado, trabajo proviene del latín *tripalium*, "aparato para sujetar las caballerías" y *drae* "esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza", aunque también en la

época de los romanos se entendía como "castigo". Y por otro lado, labor significa "labrar la tierra".²

No obstante la mayoría de los juristas lo denominan indistintamente Derecho del Trabajo o Derecho Laboral sin que exista confusión o duda alguna.

Por su parte Alberto Briceño Ruiz señala acertadamente que "son normas jurídicas, toda vez que éstas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio sólo puede lograrse en la medida que el propio Estado garantice a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre".³

Ramón Ibarra Flores recoge los elementos característicos del Derecho del Trabajo, así como su objeto, y definió a éste como el "conjunto de disposiciones legales, criterios de jurisprudencia, ideas doctrinarias, prácticas de tribunales y autoridades administrativas del trabajo, que tienen por objeto regular las relaciones entre empleados y empleadores, con la finalidad de promover la justicia social".⁴

El trabajo es un derecho y un deber social. Por mandato constitucional a ninguna persona que se encuentre en edad de trabajar puede impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente, cuando se ataquen los derechos de terceros, o se ofendan los de la sociedad. Esta cuestión es el fundamento del derecho al trabajo y a su retribución. El trabajo es un deber social de todo trabajador, porque donde se consagra un derecho al trabajador, también se encuentra una obligación para

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Madrid. 1992.

³ Briceño Ruiz, Alberto; DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Edit. Harla. México, 1985. p 24

⁴ Ibarra Flores, Ramón: VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO. Porrúa, México. 2002. p. 42.

corresponder a la fuente de empleo, la Ley establece en su artículo 134 las obligaciones a los trabajadores para la conservación y crecimiento de su trabajo, el cual en todo momento debe desempeñarse con la intensidad, cuidado y esmero apropiado, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta... Efectivamente el trabajo no es un artículo de comercio, y no porque la Ley Federal del Trabajo o porque el Código de Comercio y las demás leyes mercantiles a si lo establezcan, sino porque el trabajo humano es resultado del esfuerzo del hombre, del empleo de sus aptitudes y habilidades, de su constancia y dedicación en obtener un resultado, por esa fuerza de trabajo empleada para la satisfacción de la relación de subordinación a la que esta sometido, es por ello que exige respeto a la libertad de desempeñar cualquier trabajo lícito, y el decoro de quien lo presta, el trabajo honesto dignifica.

...y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Esta frase es el fundamento para la seguridad y previsión social, es una imposición para el patrón, en virtud de que la Ley es quien obliga a que proporcione al trabajador las condiciones adecuadas para la prestación del servicio, brindarle seguridad e higiene en el centro de labores para evitar accidentes y enfermedades de trabajo. La retribución por el trabajo prestado debe garantizar el nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tiene que ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos; esa retribución debe corresponder a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

1.2 RELACIÓN DE TRABAJO

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. La prestación del trabajo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La Ley Federal del Trabajo ha tenido a bien regular la relación de trabajo sin que medie contratación, como una institución válida en la materia laboral, en virtud de que produce los mismos efectos que el trabajo expresamente contratado, sin embargo, aún cuando la Ley concede los mismo efectos, no son lo mismo, puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero nunca podrá existir contrato de trabajo sin relación de trabajo. La relación de trabajo es una acto jurídico que genera derechos y obligaciones con la simple prestación de un trabajo personal subordinado, la relación surge desde el momento en que se comienza a prestar el trabajo, independientemente de que exista o no un contrato de trabajo.

Actualmente el contrato de trabajo pierde uso ante la práctica, debido a que es más frecuente ver la incorporación de trabajadores necesitados de un ingreso a una empresa o negociación, sin que se precisen las condiciones bajo las cuales se va a prestar el trabajo, y no por ello el trabajador queda en estado de indefensión ante el patrón, porque mientras una persona preste a otra un trabajo personal subordinado, se presume la existencia del contrato y consecuentemente de la relación de trabajo y en caso de que faltase dicho contrato, tal cuestión es imputable al patrón, y al mismo tiempo concede acción al trabajador para el ejercicio de sus derechos. A toda relación de trabajo le son inherentes los derechos y obligaciones consagrados en la Ley laboral.

Las distinciones entre relación de trabajo y contrato, son importantes atendiendo a la importancia y seguridad jurídica que proporciona al trabajador

saberse protegido con un contrato laboral, en el que se encuentre manifestada la voluntad de su patrón de tenerlo trabajando para él. Por otro lado, la falta de contrato siempre tiene al trabajador en un estado de inseguridad laboral porque desgraciadamente la clase trabajadora desconoce sus derechos consagrados en la Ley.

1.2.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

Partiendo de la definición de los contratos, se establece que el contrato de trabajo es el acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones, en el que las partes establecen la forma en la que se va a prestar el trabajo personal subordinado.

De lo anterior se desprende que todo contrato de trabajo para su existencia requiere del consentimiento y del objeto. El consentimiento es el acuerdo de voluntades entre las partes o sujetos de la relación jurídica, en el caso del contrato de trabajo es el patrón y el trabajador quienes manifiestan su voluntad de iniciar, o en su caso, continuar, modificar o terminar la relación de trabajo. El objeto del contrato de trabajo no es el hombre, sino su trabajo, su fuerza y energía empleada en el desempeño de la actividad para la cual va a estar a disposición del patrón, es decir, es el servicio personal subordinado que se va a prestar a otra persona, física o moral.

Dionisio J. Kaye opina "...el acuerdo de voluntades por el que el trabajador se obliga a la prestación de un trabajo personal subordinado, se convierte sólo en una de las muchas formas de dar origen a la relación de trabajo que viene

siendo el genero próximo en esta materia y el contrato sólo la diferencia específica".⁵

La sola prestación de un trabajo personal subordinado da origen a la relación de trabajo que por Ley siempre implica la existencia de un contrato. La falta de contrato escrito es imputable al patrón, porque entre el que presta un servicio personal subordinado y el que lo recibe, se presume la existencia de un contrato de trabajo. Así que en el momento en que patrón y trabajador precisen por escrito las condiciones sobre las cuales versa el trabajo, se perfecciona su voluntad, dándole forma en un contrato de trabajo, del cual se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Santiago Barajas Montes de Oca, opina que la idea del contrato y de la relación laboral en el orden social ha evolucionado, en la concepción de que ambas figuras producen los mismos efectos legales y que tal evolución se apoya en tres supuestos sociales de actualidad:

1. "El no haber encontrado en la enumeración de los contratos existentes, lo que representa en sí cualquier clase de actividad desempeñada por el ser humano, cuando aquella se ofrece a cambio de una remuneración en dinero u otros bienes equivalentes.
2. En el hecho de que la prestación de un servicio en tales condiciones tiene un carácter propio, y
3. En el carácter que guarda la persona que recibe en su beneficio ese servicio (llámese patrón, empleador, empresa o negocio), frente al nacimiento de obligaciones mutuas de difícil comparación con cualquier tipo de obligaciones legales que contraigan las partes integrantes de una relación jurídica.⁶

⁵ Kaye, Dionisio J.; RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO. Segunda Edición, Edit. Themis, México, 1995, p. 34-35.

⁶ Cfr. Barajas Montes de Oca, Santiago; PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO. DERECHO DEL TRABAJO, McGraw-Hill, México, 1997, p. 6-7.

En todo momento hay que tener presente que mientras en el mundo siga existiendo la prestación personal de servicios y el trabajo subordinado, no se requiere de contrato para que el Derecho del Trabajo sea aplicado. Asimismo basta con que exista una prestación de servicios para que se entienda que hay un contrato, y aunque no conste por escrito o no se haya firmado, la Ley establece en su artículo 784 en su fracción VII que la carga de la prueba sobre la existencia de la relación laboral la tiene el patrón.

1.3 SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Toda relación jurídica impone consecuencias legales que recaen en la persona de quienes crearon un vínculo jurídico.

En el Derecho del Trabajo los sujetos vienen a ser aquellas personas (patrón-trabajador) que han consentido, ya sea expresa o tácitamente, en iniciar una relación de subordinación, una respecto a la otra, y que al mismo tiempo han adquirido derechos y obligaciones laborales.

Los sujetos de la relación laboral son dos, uno de ellos tiene que ser forzosamente una persona física, individualmente determinada que va a prestar sus servicios en forma subordinada a cambio de una retribución. A este sujeto se le conoce como trabajador. Al segundo de ellos se le conoce como patrón, y es aquella persona jurídica, ya sea física o moral que recibe los beneficios de un trabajo personal subordinado. Para que una persona sea considerada sujeto de una relación laboral, tiene que encuadrar en las características de una relación obrero-patronal. Es decir, debe existir una persona que trabaje de manera subordinada para otra que se beneficie de ese trabajo subordinado. En ambos casos, tanto el patrón como el trabajador son sujetos de derechos y obligaciones contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

1.3.1 PATRON

“La palabra patrón deriva del latín *pater onus*, que quiere decir carga o cargo del padre. Era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras”,⁷

Hoy en día se considera como patrón a toda persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, de esta definición se desprende que tanto personas físicas como morales, pueden tener la calidad de patrón, cuestión que en el caso del trabajador no es posible porque éste no puede ser una persona moral. Por eso cuando personas físicas o morales utilizan los servicios de otra persona moral, no se puede estar en presencia de una relación laboral, sino de otra figura jurídica, ya sea naturaleza mercantil o civil.

En una concepción personal, patrón es toda persona física o moral, que utiliza los servicios y recibe beneficios del trabajo de otra persona que se encuentra bajo su subordinación. Patrón es quien ejerce la autoridad y tiene el poder de la subordinación en todo lo concerniente al trabajo.

Actualmente, como un concepto moderno, se ha pretendido sustituir la denominación de patrón por la de empleador, sin embargo en el Derecho Laboral mexicano, la costumbre de la clase trabajadora ha sido llamar a su mandante como patrón, siendo esta la denominación más usual.

Es importante mencionar que el anteproyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo presentado por el Partido de Acción Nacional en el 2002, propone que en todo artículo se elimine la connotación negativa del término “patrón” porque remite a una relación de conflicto entre los directores de la empresa y los trabajadores, y lo correcto es reemplazarla por el concepto contemporáneo de

⁷ Briceno Ruiz, Alberto; op. cit. p. 154.

"empleador" que supone un vínculo cooperativo y de colaboración con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa.

No es una explicación convincente la presentada en el anteproyecto; el pretender cambiar la denominación de patrón es sólo cambiar letras, porque difícilmente escucharemos a los trabajadores dirigirse a su patrón como empleador, además de que independientemente de la denominación legal que se le de al patrón, la definición y la idea entre la clase trabajadora de ésta figura, será la misma. También se le ha pretendido denominar al patrón "empresario", lo cual se escapa de la concepción jurídica de patrón porque no todos los patrones son empresas.

1.3.2 TRABAJADOR

Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta definición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Entonces, trabajador es toda persona física que realiza para otra en forma subordinada un trabajo humano, intelectual o material.

De conformidad con la definición legal de trabajador, éste solamente puede ser una persona física, individualmente determinada que actúe por virtud de una relación de subordinación, es decir, de no existir la subordinación de un sujeto a otro estaríamos en presencia de una relación contractual regulada por el derecho civil. La prestación del trabajo puede consistir en, cualquier actividad humana, intelectual o material, en la cual es requisito indispensable que exista la subordinación de por medio, entre el que presta el trabajo y el que lo recibe.

El trabajador es quien presta el servicio personal y se encuentra bajo la dirección y control de quien recibe el trabajo (patrón) y por lo tanto requiere del total cumplimiento de las disposiciones de quien le indica su trabajo a desempeñar. Es decir, el trabajador es la persona que se encuentra bajo la autoridad y subordinación del patrón en todo lo concerniente al trabajo.

Rosalio Bailón Valdovinos, considera que a la última parte de la definición legal de trabajador hay que agregarle la frase "a cambio del pago de un salario", para quedar así, "trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado a cambio de un salario"⁸, la Ley nos dice en su artículo 82, que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, en este sentido aunque en la definición de trabajador no se contemple dicha expresión "a cambio de un salario" es la propia Ley quien obliga al patrón a retribuirle al trabajador un salario por su esfuerzo y tiempo empleado para estar a su disposición.

1.3.3 REPRESENTANTE DEL PATRÓN

El representante del patrón, es un trabajador más, que tiene que actuar bajo la dirección y supervisión del patrón quien ejerce su mando por medio de él.

Son representantes del patrón, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, tan es así que el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XI, señala como una causal de rescisión de la relación laboral, que el trabajador, sin causa justificada desobedezca al patrón o a sus representantes.

⁸ Bailón Valdovinos, Rosalio; DERECHO LABORAL. TEORÍA, DICCIONARIO, PREGUNTAS Y RESPUESTAS, Edit. Mundo Jurídico, México. 1991. p. 33.

De igual manera el numeral 134 fracción III obliga al trabajador a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante. Entonces, el representante del patrón ejerce autoridad y subordinación sobre los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.

Si el patrón es una persona moral, necesita que otra persona física e individualmente determinada lo represente, ese sujeto debe tener el poder de decisión respecto de las relaciones laborales que sostenga como ente patronal. Si por el contrario, el patrón es una persona física, también requiere del auxilio y ayuda de otras personas físicas para poder tener el conocimiento exacto de lo que acontece en su negociación. La figura de la representación surge como una manera coordinada de dirigir las actividades patronales, para tener una mejor estructura y organización como fuente productiva de trabajo.

Breña Garduño, sostiene que "Esta norma evita la formalidad del mandato en los términos del Código Civil, para las relaciones jurídicas laborales, v.gr., contratación, despido, etc⁹

En este caso tenemos que la Ley menciona a los representantes del patrón, pero no los define, sin embargo no hay que confundir al representante del patrón con los trabajadores de confianza, si bien los cargos y las funciones de administración y dirección son consideradas de confianza, y no por ello todos los trabajadores de confianza son representantes del patrón, porque a través de éstos últimos el patrón se obliga con el trabajador.

En realidad la diferencia estriba en que la figura del representante del patrón, por su cargo y funciones, actúa como si fuera el patrón ante los trabajadores y al mismo tiempo puede ejercer autoridad sobre ellos, el representante del

⁹ LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y COORDINADA, por Breña Garduño. Francisco, Segunda Edición, Edit. Harla, México, 1988. p. 15.

patrón compromete y obliga directamente al patrón, el cual debe responder al trabajador de las actuaciones de su representante.

En el caso del trabajador de confianza, éste no necesita que el patrón lo denomine de confianza, sino que basta identificar la naturaleza de las funciones que desempeña y en ningún caso, salvo que sea representante del patrón, ejerce autoridad sobre los trabajadores; lo que en el caso de los representantes del patrón si ocurre.

1.4 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo convenido entre patrón y trabajador para que éste preste sus servicios bajo la subordinación y mando del patrón.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58 nos dice que: la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, asimismo permite que los trabajadores y el patrón repartan las horas de trabajo, sin exceder de los límites legales, a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

Con la definición legal, la mayoría de los juristas no están de acuerdo, pues consideran que tal definición se presta a incorrectas interpretaciones.

“Podría entenderse la jornada 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 de su patrón. Pero por ser trabajo subordinado, la jornada es un tiempo de estar a disposición del patrón. ¿Para qué? Para prestar su trabajo, dice la ley”.¹⁰

¹⁰ Ramos Álvarez. Oscar Gabriel; TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Edit. Trillas, México. 1997. p.15.

En este sentido, ya se había dicho que todo trabajo subordinado implica la obediencia de una persona a otra, es decir, del trabajador para el patrón, por ello todo trabajo personal subordinado debe prestarse en los términos y condiciones previstas en el contrato de trabajo o siguiendo los lineamientos de la Ley con base en una relación de subordinación. La subordinación se manifiesta al estar a disposición del patrón para prestarle los servicios que constituyen el trabajo, tal estado de disposición ocupa un lapso de tiempo determinado para desempeñar la actividad que señala el patrón, así pues, todo el tiempo por el cual es trabajador esta bajo la subordinación del patrón, será jornada de trabajo, sin olvidar que cualquier tiempo excedente es tiempo extraordinario.

A decir de Baltasar Cavazos el concepto legal de jornada de trabajo es incorrecto, y expresa que, "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".¹¹

Acertadamente, la jornada de trabajo es el tiempo convenido entre patrón y trabajador para que éste preste sus servicios al patrón, por ello es más importante el resaltar, que no solo se computa como jornada el tiempo de trabajo, sino también el tiempo no laborado por causas imputables al patrón porque dependiendo de la duración o cumplimiento de la jornada depende el pago del salario, por ejemplo que en un acto espontáneo el patrón decida dar el día libre a sus trabajadores, esa jornada no laborada debe ser tiempo pagado.

La jornada de trabajo, incluye todo el tiempo ya sea ordinario o extraordinario, durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, esa disposición del trabajador puede estar dentro de la jornada estipulada o salirse de la misma, en tal caso siempre la jornada trabajada debe retribuirse.

¹¹ Cavazos Flores, Baltasar; HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE E.U. Y CANADÁ Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO, Segunda Edición, Edit. Trillas, México, 1994, p. 101.

Euquerio Guerrero, entiende por jornada de trabajo "el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material".¹²

"... la jornada implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo en el tiempo y lugar convenidos; por consiguiente, la jornada se iniciará cuando convengan las partes que el trabajador comience a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin."¹³

En el contenido del contrato de trabajo se debe precisar no únicamente la duración de la jornada de trabajo, sino también el tipo de servicio que el trabajador debe prestar y en caso de que éste no sea determinado en dicho contrato, el trabajador tiene la obligación de desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición; es decir, es parte de la jornada, todo el tiempo real que le tome al trabajador desempeñar su actividad dentro de la empresa, ya sea que tal actividad sea intelectual o material.

La Ley establece que el patrón y el trabajador, podrán fijar y distribuir las horas de la jornada para que el trabajador pueda disfrutar del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. El consentimiento es parte fundamental que debe estar presente en todas las condiciones de trabajo como parte de la relación laboral. Desde que el trabajador ingresa a prestar un servicio personal subordinado, se sobreentiende la existencia de dos sujetos que han manifestado, ya sea expresa o tácitamente, su voluntad de iniciar una relación jurídica-laboral y que han convenido en un horario determinado para la prestación del servicio.

¹² Guerrero Euquerio; MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO; Décima Séptima Edición, Porrúa. México, 1990. p. 123.

¹³ Ramírez Fonseca, Francisco; CONDICIONES DE TRABAJO, Segunda Edición, Edit. PAC, México, 1985. p. 27.

Siempre que se fije una jornada de trabajo debe ser respetando los límites máximos legales para su duración, el trabajador en todo momento debe saber que su horario de trabajo es el tiempo de duración de su jornada, la cual puede ser diurna, nocturna o mixta, pero independientemente del tipo de jornada que desempeñe, cualquier tiempo que exceda a su horario ordinario de trabajo, es tiempo extraordinario, el cual debe ser pagado conforme a las estipulaciones que marca la Ley Federal del Trabajo para tal efecto. De igual forma, cuando la jornada es continua, la Ley obliga al patrón a conceder al trabajador un descanso de por lo menos media hora de descanso y si el trabajador no dispone de dicho tiempo, se le computará como parte de su jornada diaria. De la misma manera, la Ley también establece los casos en que se puede prolongar la jornada de trabajo, así como la forma de pago. De todo lo anterior se dará más adelante una mayor explicación.

1.5 FLEXIBILIDAD

Para efectos de este trabajo, se entiende por flexibilidad, la disposición de la Ley para adaptarse fácilmente a las necesidades personales en un caso concreto.

La flexibilización de las normas laborales, para algunos autores, implica alterar la regulación jurídica del trabajo. Al hablar de flexibilidad también se debe hacer mención de la rigidez o no flexibilidad, así como de los diferentes tipos de flexibilidad. La rigidez no es más que la imposibilidad de exceder los límites de adaptación de la norma, por ser ésta inflexible o por su rigurosa aplicación.

En cuanto a los tipos de flexibilidad solamente se tratará la flexibilidad cuando esta es total o absoluta y cuando se presenta de una forma parcial o relativa. Por ejemplo, el Derecho del Trabajo, es un derecho social y autónomo que se diferencia de las normas del derecho civil en que éstas regulan las relaciones entre particulares, y son normas supletorias de la voluntad de las partes cuando

estas no determinan su voluntad en un contrato o acuerdo de voluntades, entonces lo que se encuentra es un ordenamiento jurídico cien por ciento flexible que las partes pueden modificar según les convenga, situación que no se da en materia laboral, porque la Ley Federal del Trabajo es, en la mayoría de sus disposiciones rígida, no admitiendo tantas flexibilidades, como en el derecho común. Sin embargo hay ciertos aspectos de la Ley que si admiten flexibilidad cuando esta tiende a mejorar en beneficio del trabajador.

Al respecto se menciona la hipótesis de Gabriela Bensusán "El modelo mexicano de regulación laboral combina zonas de rigidez en la protección de los asalariados (estabilidad en el empleo y condiciones mínimas de trabajo) con otras donde se deja un margen importante a la discrecionalidad estatal (derechos colectivo y resolución de conflictos) y patronal (selección de la contraparte sindical y organización del trabajo en la empresa). El resultado de ello es la existencia de un modo particular de adaptación de los niveles legales de protección a los imperativos cambiantes de la acumulación capitalista. La particularidad atañe a los mecanismos a través de los cuales se contrarrestan los factores de rigidez legal y que configuran lo que hemos denominado como un caso de flexibilidad corporativa. La legislación ofrece una importante protección a la estabilidad laboral y salarial, existe al mismo tiempo una gran flexibilidad en el mercado laboral".¹⁴

En diversos aspectos de la Ley se observa su rigidez, por ejemplo la limitación a la jornada de trabajo esta constituida por normas rígidas, sin embargo en los aspectos de fijar un horario flexible de común acuerdo, entre patrón y trabajador, ya sea para que éste disfrute de mayor tiempo de descanso o para permitirle el descanso del sábado por la tarde, requiere de cierto grado de flexibilidad de la norma para adaptarse a las características de cada trabajo y a las necesidades

¹⁴ Bensusán Areous, Graciela: MODELO MEXICANO DE REGULACIÓN LABORAL, Edit. UAM-Xochimilco, Friedrich Ebert Stiftung, México, 2000. p. 247.

de las partes; sin que con ello se llegue a una desregulación del ordenamiento laboral.

Otro aspecto que denota una parte rígida y otra flexible del Derecho del Trabajo, es cuando la Ley dispone que el trabajador debe desempeñar el trabajo para el cual fue contratado (norma rígida) y sino hay una especificación el trabajador deberá desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición (norma flexible). Sin embargo no se debe olvidar que independientemente del tipo de trabajo que se desempeñe, éste se debe ejecutar con intensidad, cuidado y esmero, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

“La rigidez de las normas conforme a las cuales debe regularse la prestación del trabajo aparece así como una necesidad del capitalismo en su etapa competitiva y como un atributo al trabajo industrial. Para elaborar un régimen jurídico que intente llevar a la realidad el principio ético de que el trabajo humano no es una mercancía, es necesario crear normas jurídicas muy rígidas y no flexibles que sustituyan a las leyes del mercado. Si las normas de conducta, como son las normas jurídicas, pueden sustituir a las leyes de la economía, sin suprimir el mecanismo del mercado en sí, es necesario que las normas jurídicas se manifiesten de manera fuertemente coercible y sin posibilidades de flexibilidad en su aplicación o interpretación”.¹⁵

Con la opinión anterior definitivamente no se puede estar de acuerdo, en virtud de que sí se apoyan las ideas de mayor beneficio al trabajador, necesariamente se tiene que estar conciente de que la Ley solamente establece el mínimo de derechos que debe consagrar todo trabajo personal subordinado, y que si se desea superar esta condición del mínimo de derechos a favor del trabajador se tiene que presentar una flexibilidad de la norma, si bien, no una flexibilidad

¹⁵ Mantero de San Vicente, Osvaldo. Iturraspe, Francisco, et. al.: LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN VENEZUELA. ¿NUEVO NOMBRE O NUEVA REALIDAD?, Edit. Nueva Sociedad: Venezuela, 1991. p. 30-31

absoluta, si una flexibilidad relativa en un caso concreto, como sería el de distribuir las horas de la jornada, sin exceder de los límites legales.

En realidad si es conveniente una revisión lógica de nuestra Ley Federal del Trabajo, día con día la prestación del trabajo personal subordinado tiende a deformarse, por el desconocimiento pleno de los derechos de la clase trabajadora, a la cual se le ha hecho creer que el ordenamiento jurídico que los protege, lejos de contemplar el mínimos de derechos que debe disfrutar, es un ordenamiento que dispone del máximo de derecho que puede disfrutar. Con esta visión equivocada, la parte patronal ha llevado a cabo una verdadera explotación de la mano de obra, aprovechándose de la rigidez del ordenamiento laboral. No necesariamente una flexibilidad en las normas laborales traerían como consecuencia un desorden en su aplicación, por el contrario para poder llevar a cabo una verdadera flexibilización en las relaciones laborales, sería conveniente la intervención de las autoridades del trabajo, para que se encarguen de supervisar la aplicación de la Ley, procurando en todo momento que no se quebrante la esencia del Derecho del Trabajo.

Nuevamente la opinión de los venezolanos, al respecto señalan: "En su forma más radical, la flexibilización se manifiesta como desregulación, es decir suprimiendo toda norma que pueda limitar la libertad del patrono y trabajador para establecer las condiciones de trabajo. Pero en general, la presión de más de un siglo de derecho protector hace que por ahora no sean generalizadas las soluciones de desregulación lisa y llana. Las soluciones más generalizadas se manifiestan como una flexibilización en la forma en la que se regula una determinada institución cuando ésta se adecua a las necesidades de las partes, con ello se dificulta gravemente la posibilidad de controlar el cumplimiento de la norma y conducen, a una situación similar a la desregulación".¹⁶

¹⁶ Ibidem. p. 33.

No resulta contradictorio el sistema rígido de la Ley Federal del Trabajo, porque contiene normas flexibles que permiten otorgar mayores beneficios al trabajador (el único problema es que el trabajador lo desconoce) y por ello no en todos los casos la flexibilidad laboral se va a manifestar como una desregulación del ordenamiento laboral, sino más bien se presentará como una forma de sustitución de la norma rígida por una regulación flexible, más favorable para el trabajador. La flexibilización en el Derecho del Trabajo es posible mediante el acuerdo de voluntades entre las partes interesadas.

Es muy cierto que México importa mano de obra barata, por lo que resulta tentador para las empresa transnacionales establecerse en un país donde el trabajo humano es prácticamente gratis, donde es una miseria lo que se paga a un trabajador por ocho horas de labores, aquí es donde se manifiesta con mayor exactitud la habilidad de los dueños de las empresas al establecerse en lugares donde las necesidades económicas de los trabajadores los orilla a solicitarles empleo mal pagado. Traduciéndose en una verdadera explotación del trabajo humano. Las ideas que constriñe la flexibilización laboral son apoyadas en diversos criterios y puntos de vista, primordialmente económicos y los que velan por la integridad del hombre. Por otro lado la realidad es que la clase trabajadora necesita conocer sus derechos consagrados en la Ley, para poder determinar en que momento y en que situación le conviene que una norma sea flexible frente a sus intereses.

No se trata de otorgar derechos a unos en perjuicio de otros, o de reducir derechos a cambio perder otros, sino de mejorar las condiciones de trabajo, para obtener un mejor nivel de vida y al mismo tiempo obtener una mayor productividad. Es evidente que en México, independientemente de la rigidez de su ordenamiento jurídico del trabajo, en el mercado laboral se presenta una gran flexibilidad para responder a las exigencias de la reestructuración económica.

1.6 PRODUCTIVIDAD

La productividad esta ligada a la eficiencia del sistema económico, es decir posibilita al sistema económico y lo más importante, es la base o requisito para que exista desarrollo económico. Desde el punto de vista económico, la productividad es una forma de medir la eficiencia de la empresa.

Existen diferentes concepciones acerca de la productividad, por lo que se menciona la más importante "...para la Organización Internacional del Trabajo, la cual señala que la productividad es: la relación que existe entre los bienes y servicios producidos y los recursos invertidos en su producción".¹⁷ Es cierto que la cantidad de bienes y servicios producidos depende en su mayoría no solo del número de recursos que se empleen en la producción, sino también de la manera en que son utilizados.

En esta definición de productividad es necesario tomar en cuenta la unidad de tiempo; es decir el periodo en que se realiza la producción, lo cual se puede hacer por un año, por mes, por semana, por día e inclusive por hora. En realidad, el tiempo empleado en el proceso de producción es muy importante, porque no puede existir un rendimiento en la fuerza de trabajo si se prolonga excesivamente el tiempo de labores en una empresa, la fatiga y la ausencia de descansos durante el tiempo en que los trabajadores se encuentran produciendo, reduce las posibilidades de obtener una mayor productividad. Por eso la unidad de tiempo, en cuanto a su forma de distribución es sumamente importante, porque de ella depende el equilibrio entre la fuerza de trabajo y la productividad.

De hecho, la productividad refleja la forma en que son aprovechados o utilizados los recursos, por eso se dice que mide la eficiencia de las organizaciones. A mayor y mejor aprovechamiento de los recursos, mayor

¹⁷ Dorantes, Arsenio; ELEMENTOS DE ECONOMÍA. s/e, México, 1985. p. 39.

productividad y por el contrario aprovechamiento inferior de los recursos, provoca baja productividad. Esto significa que al elevar la productividad, se utilizan mejor los factores de producción; es decir se es más eficiente cuando los recursos de tiempo, producción y distribución del trabajo están en armonía.

Algunos autores de economía opinan que "Sólo el trabajo es productivo y los demás factores de producción contribuyen a elevar o disminuir la productividad del trabajo, de esta manera, la productividad se mide por la relación que existe entre la producción total y las unidades de trabajo empleados para realizar dicha producción en un periodo determinado".¹⁸

Los seres humanos, en su relación con la naturaleza, siempre desean una mayor satisfacción de sus necesidades conocidas, para lo cual continuamente buscan los medios más eficientes para realizar la producción con menos esfuerzo y mejores resultados en el mismo tiempo, en pocas palabras explora diferentes caminos para elevar la productividad.

Para poder elevar la productividad en una empresa o negociación, se debe primero reconocer sus etapas, las cuales a decir del economista José Méndez Morales son las siguientes:

- 1) Capacitación de la mano de obra.
- 2) Incremento de la división del trabajo.
- 3) Mejoramiento de las técnicas de producción.¹⁹

Efectivamente, la capacitación y el adiestramiento de la fuerza de trabajo es fundamental en cualquier proceso productivo. Significa que cada persona que contrate la empresa sepa hacer exactamente aquello para lo cual se le contrató. Es decir, supone la adquisición de conocimientos específicos, de tal manera

¹⁸ Méndez Morales, José Silvestre; ECONOMÍA Y LA EMPRESA, Edit. McGraw-Hill, México. 1994. p. 57.

¹⁹ Ibidem, p. 61

que el personal capacitado es el que mejor realiza su trabajo. A través de la capacitación y el adiestramiento se puede elevar la productividad de las empresas, lo cual no tiene que ser visto como un fin en sí mismo, sino que el incremento de la productividad a través de la capacitación y el adiestramiento debe tener dos fines sociales: primero, mejorar la cantidad y la calidad de los bienes y servicios producidos por los trabajadores al costo más bajo y segundo, mejorar las condiciones de bienestar de los trabajadores que contribuyan a elevar la productividad.

Es innegable que la división del trabajo ha permitido la elevación de la productividad al mismo tiempo que ha logrado la especialización y habilidad en el trabajo, el ahorro de tiempo y esfuerzo y la posibilidad de la utilización de maquinaria en el proceso productivo. La división del trabajo conduce al mejoramiento de las técnicas de producción y por lo tanto al incremento de la productividad.

En el mundo moderno la aplicación de alta tecnología es cada vez más presente, lo cual debe ser considerado por los empresario para elevar la productividad y mantener su nivel de competitividad. Cuando los trabajadores en conjunto con los patrones sean más productivos, se podrá ayudar a las empresas a salir adelante, a lograr su crecimiento, asegurando así la estabilidad de su fuente de trabajo. Es decir, se debe entender a la productividad como base del desarrollo socioeconómico del país.

Es evidente que en la actualidad las etapas de la productividad están interrelacionadas y se dan de manera conjunta. El uso de nuevas tecnologías exige cada vez mayor capacitación para que los obreros y empleados adquieran nuevas habilidades y puedan desempeñar diversos trabajos, lo que permitirá incrementar la división del trabajo y acelerar el uso de la tecnología que conducen a una mayor productividad.

No todos los laboristas confían en las ideas de una mejor productividad, por la falta de interés de los patrones, por ejemplo, Nestor de Buen opina que "... el incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa; esto es importante porque en la empresa se piensa en una productividad destajera, a base de riñones de trabajadores, sin contribución empresarial en capacitación y adiestramiento ni en nuevas tecnologías, ni nuevas instalaciones".²⁰

Por otra parte no es suficiente una mejor distribución del tiempo de producción y del número de recursos empleados, sino que la realidad va más allá, los trabajadores deben ofrecer su mejor desempeño, laborar con calidad, esmero y cuidado, para elevar la productividad y la competitividad de la empresa, a cambio de una remuneración que asegure un digno nivel de vida y acceso a la seguridad social. Por su parte, el patrón debe capacitar a los trabajadores, administrar de manera eficiente la planeación productiva y preservar la planta de empleo.

1.7 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo, son las modalidades que van a imperar en la relación de trabajo mismas que tienden a la protección del trabajo humano y que en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos establecidos en la Ley.

Las condiciones de trabajo, son las condiciones mínimas que se deben otorgar a favor de los trabajadores por sus servicios. En la doctrina se pueden encontrar un sin número de definiciones de condiciones de trabajo, como la siguiente: "Condiciones Generales de trabajo son el conjunto de obligaciones y

²⁰ De Buen L, Nestor y Carlos de Buen Unna; EL TRABAJO, EL DERECHO Y ALGO MÁS, Porrúa, México, 1995. p. 143.

derechos que recíprocamente se imponen trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo".²¹

Todos los elementos que constituyen la base de la relación jurídico laboral y que la Ley impone como obligación a los trabajadores y patrones, son los lineamientos que van a regir el desarrollo y funcionamiento de la prestación del servicio. Esa base de la relación laboral la conforman, la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario y todas aquellas disposiciones que tienden a la protección humana del trabajador y que le garantizan un medio de superación.

La relación de trabajo se materializa en la existencia de las llamadas condiciones de trabajo, mediante los derechos y responsabilidades de ambas partes en esa relación laboral. Efectivamente las condiciones de trabajo se harán constar por escrito, y no podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley, deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales. Al mismo tiempo, esas condiciones de trabajo referentes al salario remunerador y a la duración de la jornada, no pueden ser modificadas unilateralmente por alguna de las partes, para que dicha modificación sea posible, el trabajador debe acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje; en el caso del patrón, solamente se procederá, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

1.7.1 DÍAS DE DESCANSO

Los días de descanso son parte de las condiciones de trabajo, son los días en que el trabajador no presta sus servicios, ya sea por disposición de la Ley o por voluntad de las partes; es decir constituyen una obligación para el patrón de

²¹ Santos Azuela, Héctor, CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO, Porrúa, México, 1990. p. 295.

conceder al trabajador el derecho a disfrutar de los descansos estipulados en la Ley Federal del Trabajo.

Los días de descanso tienen la finalidad de proteger la salud física y mental del trabajador, ese tiempo de descanso, debe ser el necesario y suficiente para que el trabajador logre una recuperación de su fuerza de física, mediante el reposo y la convivencia familiar. Los días de descanso, no tienen como única finalidad que el trabajador se recupere físicamente del agotamiento de sus labores, sino que también tienen como fin la conmemoración de acontecimientos de importancia histórica o de fiestas tradicionales.

Desde la Antigüedad existía la costumbre de los llamados días de descanso, con un origen y finalidad religiosa, porque entre los pueblos hebreos era prohibido laborar los días sábados de cada semana, mientras que en los pueblos de la religión católica se prohibía laborar los domingos, en rememoranza de las actividades de Dios. Dicha costumbre encuentra dificultades cuando el Derecho se convierte en laico y es necesario buscarle una nueva justificación y para ello se argumentó que era insuficiente el descanso diario para reponer las energías gastadas en el trabajo y que se requería de un descanso mayor estableciéndose el día domingo.²²

Los días de descanso son de tres tipos: descanso semanal, descanso obligatorio y las vacaciones.

El descanso semanal es aquel que corresponde a un periodo de seis días trabajados y que tiene como fundamento que más que un derecho, es una necesidad para los trabajadores, necesidad de reponer energías y de compartir su esparcimiento con la familia.

²² Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel; LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Edit. Cárdenas, México, 1978. p. 74.

Al respecto la Ley establece que debe procurarse que el descanso semanal sea el domingo, sin olvidar que ambas partes, patrón y trabajador, pueden convenir que el día de descanso semanal sea cualquier otro día. Sin embargo, la Ley estipula que quienes presten sus servicios el día domingo recibirán una prima adicional del veinticinco por ciento sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, el fundamento del pago de dicha prima se debe, según argumenta Patricia Lemus, "es porque se estima que el domingo es el día de descanso en todas las escuelas del país, pero si el trabajador presta sus servicios ese día, pierde la oportunidad de convivir con sus hijos, pérdida moral y familiar que exige una compensación".²³ De igual forma, independientemente de que si el día de descanso es en domingo o en cualquier otro día, el trabajador no está obligado a trabajar sus servicios en su día de descanso, y en caso de hacerlo se hace acreedor a un salario doble por el servicio prestado.

El descanso semanal es una disposición mínima, que obviamente puede ser mejorada en beneficio de los trabajadores a través de los contratos laborales. El descanso obligatorio, difiere del descanso semanal, en que aquél se propone darle al trabajador la oportunidad de conmemorar acontecimientos de importancia nacional sobre el pasado histórico del país, o bien, permitirle celebrar festividades de carácter tradicional. En ambos casos el descanso obligatorio es con independencia del día en que tal fecha recaiga, es decir no importa que los días de descanso obligatorio se conmemoren en los días laborables, es obligación de patrón concederle el día de descanso al trabajador con goce de sueldo.

Los días de descanso obligatorio son el 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre de cada seis años cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de diciembre y los días que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

²³ Lemus Raya, Patricia; DERECHO DEL TRABAJO, McGraw-Hill. México, 1997. p. 34.

Baltasar Cavazos afirma que "se puede llegar a la conclusión de que los trabajadores si están obligados a laborar sus días de descanso obligatorio, pero no sus días de descanso semanal, ya que estos resultan indispensables para la salud, mientras que los descansos obligatorios son simplemente celebraciones especiales".²⁴

El descanso no sólo es bueno, sino necesario para la recuperación de la energía empleada en el trabajo diario. La Ley Federal del Trabajo en su noción protectora del trabajo humano, acertó en imponer el descanso a los trabajadores para la recuperación de su energía ocupada en el desempeño de sus labores, protegiendo esa inactividad con el disfrute del pago de día de descanso como una medida de protección a la recuperación de la salud, para que así el trabajador al reanudar sus labores tenga el ánimo suficiente para continuar con su rutina de trabajo diario.

1.7.2 VACACIONES

Las vacaciones se pueden definir como el goce y disfrute de varios días continuos de descanso laboral, es un derecho que todo trabajador adquiere como consecuencia de un tiempo prolongado de actividad.

Las vacaciones se constituyen como un derecho alcanzado por el trabajador, gracias a su esfuerzo, y no como una opción para poder descansar. Las vacaciones son el lapso prolongado de descanso que debe gozar el trabajador con el ánimo de que se recupere del desgaste de energías que empleo durante un tiempo también prolongado de trabajo.

Se ha considerado que el descanso semanal resulta insuficiente para que el trabajador pueda recuperar fuerza y energía, por ello resulta indispensable que

²⁴ Cavazos Flores, Baltasar, HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE... op. cit. p. 107.

se conceda el derecho a gozar de un periodo anual de reposo, reflejado en varios días de descanso continuo con goce de sueldo. Es decir, que por un cierto tiempo de labores, todo trabajador se hace acreedor a un periodo anual de vacaciones con goce de sueldo.

Sobre el particular Dionisio J. Kaye comenta que "los vocablos concederse y disfrutarse tienen acepciones distintas; por concederse, debemos entender que se esta reconociendo el derecho que han generado los trabajadores y se les señala la fecha en que tomarán las mismas, y por disfrutar entendemos cuando físicamente los trabajadores abandonan la empresa para recrearse y descansar durante el plazo convenido".²⁵

"Para el trabajador es indispensable que una vez por año tenga un descanso más o menos prolongado para la conservación de su salud y la obtención de nuevas fuerzas físicas y morales, sin que tenga que restringir su nivel de vida normal durante ese lapso".²⁶

Es válido conceptualizar a las vacaciones como una interrupción de la jornada de trabajo. Pero al mismo tiempo resulta limitativo porque si bien la Ley es quien consagra el derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones, el tiempo que corresponde al goce de tal derecho puede ser mejorado mediante la celebración del contrato de trabajo, superando con ello el tiempo que determina la Ley.

Las vacaciones son una modalidad de los descanso remunerados, por trabajar un año de servicios o más y que por ende será concedido a través de más días continuos de descanso. También las podemos considerar como una manera de interrumpir la jornada de trabajo semanal.

²⁵ Kaye, Dionisio J; op. cit. p. 79.

²⁶ Krotoschin, Ernesto; INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1968. p. 432.

Patricia Lemus opina que "las vacaciones son la prolongación del descanso semanal, un descanso continuo de varios días regresa a los hombres su energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad de intensificar su vida familiar y social".²⁷

Las vacaciones se constituyen por un periodo de descanso anual remunerado, con la variante de que éste descanso es continuo y corresponde a un año de servicios.

El periodo de descanso vacacional tiene ciertas características a saber, por ejemplo es un descanso periódico anual; es un descanso efectivo, no compensable con un pago en dinero; y también es un descanso continuo, consecuencia de la prestación de un tiempo determinado de servicios.

Para el Derecho del Trabajo, el periodo vacacional depende de la antigüedad del trabajador en el centro de labores, sin embargo atendiendo al desgaste físico que con el tiempo prolongado de labores sufre el trabajador, no resulta suficiente un periodo de seis días de vacaciones por un año de servicios prestado, ni mucho menos es suficiente el pago de la prima vacacional de un veinticinco por ciento sobre el salario que corresponde en las vacaciones.

Sí el periodo vacacional se ha instaurado, como una compensación anual al trabajo y esfuerzo que el trabajador ha empleado en producir satisfactores a un patrón, se observa como en la práctica se quebranta tal principio, cuando los patrones conceden a los trabajadores descansos adicionales, a veces remunerados, a cuenta de los días de sus vacaciones, lo que en un determinado momento llega a hacer imposible el disfrute del descanso continuo de por lo menos los seis días que marca la Ley, desvirtuando así la idea y la finalidad del descanso.

²⁷ Lemus Raya, Patricia; op. cit. p. 34.

Importante reflexión de José Dávalos respecto a las consideración que hace de la reglamentación y finalidad humana de las vacaciones, por la salud del trabajador, para el periódico Excelsior, del 20 de marzo de 1994.

"Donarse al trabajo cuando haya que hacerlo, y descansar a plenitud cuando llegue el momento... El trabajo que se presta con intensidad, cuidado y esmero, dignifica a quien lo presta y tonifica su espíritu; empero, desde una óptica distinta es desgastante física y emocionalmente. Aún la actividad más hermosa y gratificante, realizada de manera cotidiana, va minando paulatinamente la resistencia de los trabajadores. Con las vacaciones se busca que el trabajador se recupere de la fatiga acumulada luego de un amplio periodo de servicios. La intención de las vacaciones es que durante un tiempo determinado el trabajador se olvide por completo de su quehacer de todos los días; mediante esta forma de desintoxicación, el empleado recuperará el gusto por su trabajo".²⁸

Al estar contempladas las vacaciones en la Ley, como una condición de trabajo, vienen a constituirse como un derecho mínimo e irrenunciable consagrado a favor del trabajador, y que por lo tanto, es un derecho susceptible de ser mejorado a través de la vía contractual, camino por el cual es posible llegar a gozar de más de seis días de descanso anual, o que por año, se aumente en más de dos días el periodo vacacional.

El periodo anual de vacaciones debe ser disfrutado en días ordinarios de trabajo, es decir en días laborables, no siendo posible que se computen como días de vacaciones los días de descanso semanal, ni los días de descanso obligatorio, que aún cuando coincidan no incrementan ni su número ni el pago.

El Derecho del Trabajo nació y existe como un derecho de clase social, protector de las relaciones laborales que actualmente no se encuentra acorde

²⁸ Dávalos, José; TÓPICOS LABORALES. DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y PROCESAL. TRABAJOS ESPECÍFICOS. SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVAS; Segunda Edición, Porrúa, México, 1998. p. 116-118.

con la realidad ni con la dignidad humana. Uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, así como proteger jurídicamente las condiciones en que se presta el trabajo.

Con éste trabajo se pretende que en el ámbito de la valoración del trabajo personal se comprenda que el Derecho del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que consagra el mínimo de derechos que debe disfrutar cualquier persona que desempeñe un trabajo subordinado, y que todas las condiciones de trabajo son susceptibles de ser mejoradas en beneficio del trabajador por medio del acuerdo de voluntades. Por lo anterior es importante lograr una difusión del Derecho Laboral entre la clase trabajadora para que conozca los fines y alcances del derecho que los protege y así vencer la ignorancia laboral.

CAPITULO II

MARCO HISTÓRICO

2. MARCO HISTÓRICO

Sin duda no podemos conocer el presente cuando desconocemos el pasado, la realidad que regula el Derecho del Trabajo es al tenor de los movimientos sociales a lo largo del tiempo, desde que el hombre ocupa su fuerza para producir satisfactores nace al mundo el trabajo, que para llegar a una efectiva regulación, más o menos justa, tuvo que vivir fuertes movimientos sociales encabezados por la clase trabajadora, que con el afán de una mejor calidad de vida se enfrentó a grandes sacrificios que históricamente hacen que surja el Derecho protector de la clase trabajadora.

2.1 ÉPOCA ANTIGUA

La evolución social trajo consigo que los hombres se agruparan y al mismo tiempo buscaran un lugar donde asentarse, según les conviniera para lograr una mejor adaptación al medio. La aparición de las ciudades, la mayoría de ellas cercanas a grandes ríos, marcó una profunda transformación en el desarrollo de la humanidad. La revolución urbana sentó las bases de la división del trabajo.

En las ciudades el trabajo humano se especializó. La división de labores entre los agricultores, ganaderos, mineros, metalúrgicos, alfareros, orfebres y sobre todo comerciantes, introdujo formas de vida y costumbres diferentes; además los sacerdotes y los militares ejercían el control político y económico de las urbes recién construidas. La Edad Antigua se caracteriza por la esclavitud, por la producción artesanal y una economía familiar que producía sus propios artículos de consumo.

La multiplicidad de oficios trajo consigo la desigualdad económica y social entre los pobladores de una misma ciudad. El concepto de propiedad privada se generalizó y no tardaron en aparecer hombres que acumulaban

riquezas gracias a la explotación del trabajo humano, sirviéndose de la esclavitud.

En Grecia había una división entre el esclavo y el hombre libre; el primero carecía de personalidad jurídica, era como un objeto que no podía disponer de su persona ni tener un patrimonio. Por el contrario el hombre libre solía distinguirse por la ocupación o el oficio que desempeñaba.

En Roma, al trabajo se le atribuyó la calidad de cosa (*res*), se le identificaba como una mercancía, tanto a quien realizaba el trabajo como al resultado del mismo. La población se fusionó por medio de conflictos sociales entre patricios y plebeyos, por la igualdad de la condición jurídica, política y religiosa entre romanos y extranjeros, así como entre esclavos y hombres libres por obtener una igualdad de oportunidades.

Los artesanos fueron reducidos a servidumbre pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento del ejército y, en virtud de que ya no había esclavos, prácticamente la solución fue ésta: Los maestros explotaron a los trabajadores para satisfacer las exigencias del Estado. Así se reglamentó jurídicamente la relación de trabajo, con la creación de dos tipos de contrato: el de arrendamiento de obra y el de obra.

Se contaba con una población extensa de artesanos que se asociaban, formando colegios de artesanos de un mismo oficio o con fines religiosos y de ayuda mutua.

Para Roma el trabajo era objeto de arrendamiento por medio de tres figuras jurídicas que constituyen la primera reglamentación de la prestación de servicios humanos. Siendo el Derecho romano un punto de partida en una sociedad esclavista. Estas figuras jurídicas son:

- a) *Locatio conductio operarum*. Una persona prestaba el servicio a otra que adquiriría el beneficio de la mano de obra.
- b) *Locatio conductio operis*. Una persona entregaba la materia que debía labrarse a otra que estaba dispuesta a labrarla, al empresario de la obra.
- c) *Locatio conductio rei*. Se refiere al arrendamiento de esclavos, intrascendente en cuanto a las relaciones que establecían entre las dos figuras de amo y esclavo.

No podía existir *locatio consuetio*, esto es arrendamiento de servicios, sin *merces*, sin el pago previamente concedido.²⁹

En la antigüedad el trabajo material era considerado indigno de los hombres libres, reservándose exclusivamente para los esclavos. El dueño del esclavo fijaba, a su arbitrio, la duración de la jornada de trabajo.³⁰

Sin embargo en esta época no surgió una protección a la actividad humana porque quienes trabajaban eran los esclavos y por ende, el dueño del esclavo era quien disfrutaba de los beneficios de la actividad de los esclavos. El trabajo que desempeñaban los esclavos estaba supeditado a la voluntad de su dueño, que era quien decidía si el esclavo trabajador descansaba o no y en que tiempo podía hacerlo, además de que en el momento en que se le requiriera, el esclavo tenía que volver a sus actividades.

Sin duda resulto ser una etapa muy triste para la historia del hombre trabajador, porque era una animal explotado sin ninguna consideración. La jornada era ilimitada e inhumana a capricho de quienes se beneficiaban de la explotación del esclavo. Sólo unos cuantos dueños de esclavos por compasión les otorgaban algún momento de descanso.

²⁹ Fuenteseca, Pablo; LECCIONES DE HISTORIA DEL DERECHO ROMANO; Edit. Unión Gráfica, Madrid, 1984. p. 97.

³⁰ Muñoz Ramón, Roberto; DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Porrúa, México, 1983. p. 113.

2.2 EPOCA MEDIEVAL

La Edad Media se caracterizó por el establecimiento del régimen feudal como modo de producción dominante en Europa occidental. La base de la estructura feudal era la tierra, pues se convirtió en la principal fuente de trabajo y en condición indispensable para adquirir riqueza.

En el sistema feudal, los señores se establecían en castillos, mientras que los grupos más desprotegidos se asentaron en los alrededores de los castillos. El señor feudal a cambio de un tributo se comprometía a protegerlos. Por lo que en el feudo existía la economía de subsistencia, es decir, se producía lo que se consumía.

En la época medieval por la deficiente iluminación nocturna, y olvidándose en lo absoluto de la salud de los trabajadores, el factor que determinaba la duración de la jornada era la luz solar. Se trabajaba desde la salida a la puesta del sol. Como la salida y la puesta del sol cambia, según la estación del año, la jornada variaba desde ocho horas en invierno hasta catorce en verano.³¹

La jornada de sol a sol resultó en su época, una jornada humana, por constituir una limitación al trabajo. El trabajador en los inicios de la historia del derecho laboral se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo, solo descansaba si le parecía conveniente al amo, sin poder disponer de un tiempo más o menos prolongado de descanso, porque debía regresar a la jornada de manera inmediata, en atención al llamado de su patrón.³²

En esta etapa de la historia fueron pocas las actividades que pudieron desarrollarse, pues se basaba en especialización técnica, lo que propició la aparición de los gremios o corporaciones cuyo objetivo principal era defender su

³¹ Ibid.

³² Cfr. Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. p. 182.

producción evitando la competencia desleal. Tal situación propició que los maestros detentarán grandes cantidades de riqueza. Los gremios y las corporaciones que tenían una estructura jerárquica que partía del maestro (señor, dueño de los talleres y de la producción), oficiales (coordinadores del trabajo) y aprendices, que desarrollaban el trabajo sin derecho alguno.

"Las condiciones del trabajador de la ciudad fueron menos duras que las de los campesinos y durante varios siglos recibió un tratamiento humano y familiar. Sin embargo el sistema jerárquico hizo al trabajador carente de derechos; la organización corporativa, que era al mismo tiempo un régimen artesanal, puso en manos de los maestros, dueños de los talleres, todo el proceso económico. El campesino y el trabajador carecían de todo derecho y si alguna vez lo tuvieron, faltó un medio eficaz para hacerlo valer"³³

En un principio los trabajadores luchaban más por brindarles a sus familias un nivel de vida digno y decoroso, que por el reconocimiento de sus derechos. Tal vez por que carecían de derecho alguno o porque ignoraban que también son seres humanos con derechos igual que las demás personas. La Edad Media atravesó varias etapas, sin embargo no existe declaración alguna sobre los derechos laborales, solamente se puede decir que en algunos casos se presentó el trato humano para quienes producían los satisfactores, sin que dicho trato trascendiera en alguna disposición de aplicación protectora.

2.3 SIGLO XVIII

Este siglo se caracteriza por la sustitución de la economía familiar y artesanal por la economía de tipo industrial, así como por el surgimiento del capitalismo junto con las ideas del individualismo y el liberalismo, por grandes descubrimientos, por la influencia de destacados pensadores y de las corrientes económicas.

³³ Kaye, Dionisio J; op. cit., p. 2.

El pensamiento humano avanza hacia nuevas formas en las que predominan las ideas de igualdad, libertad y justicia. La Revolución Industrial y la acumulación de riqueza en una sola clase social provoca la reflexión sobre la vida modificada por los modernos procesos económicos, y se transforman en el sustento ideológico de los grandes procesos políticos y sociales. El mundo individualista y liberal trajo consigo la subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital. A pesar de todo el avance fue notable por la creación de industrias, apertura de mercados, y de la acumulación de riqueza.

“Con la iluminación por gas, en la época industrial, las jornadas se extendieron con el trabajo nocturno en las fábricas. El liberalismo triunfante de la Revolución Francesa se cristalizó en el ámbito del derecho, como libertad absoluta de las partes para contratar, se dejó libre el juego de la autonomía de la voluntad del patrón y de los trabajadores para fijar la duración de la jornada de trabajo. Esto significó que el patrón provisto de los medios económicos impusiera unilateralmente el tiempo de la duración de la jornada de trabajo, porque sólo le interesaba la productividad y en nada lo relacionado con la salud de los trabajadores, les fijaba una jornada de trabajo que fluctuaba entre quince y dieciséis horas diarias.”³⁴

Las relaciones laborales durante la edad media se consagraron mediante la explotación del trabajador, al aparecer los medios de iluminación hicieron que los trabajadores laboraran jornadas mayores de las que se regulaba con la salida y puesta del sol. Por lo tanto la explotación de la mano de obra fue más intensa, porque los trabajadores en vez de regresar a su hogar al término de la jornada, esta se aumentó por ya contar con medios de iluminación que permitían la prolongación del trabajo.

³⁴ Cfr. Muñoz Ramón, Roberto; op. cit. p. 113.

Briceño Ruiz comenta que "en la naciente estructura habían de romperse viejos moldes, destruir lo que entorpeciera el desarrollo y el fortalecimiento de la nueva clase dominante, cuyo reinado subsiste hasta nuestros días"³⁵

Durante este siglo surgieron tres ordenamientos de gran importancia histórica. El primero de ellos fue la Ley de Chapelier de 1791, que prohibía y sancionaba la reorganización de las corporaciones y coaliciones, argumentando en su exposición de motivos que no había más interés que el particular de cada individuo, por lo que se prohibía la asociación profesional. El segundo fue el Código Penal Francés que sancionaba los actos que pretendieran obtener condiciones de trabajo y salarios justos, cuyo efecto fuera una traba u obstáculo para el desarrollo económico. Los salarios debían atender a la ley de la oferta y la demanda de trabajo. El tercer documento fue el Código de Napoleón, ordenamiento que retoma la reglamentación romana del contrato de obra y de industria, el de los domésticos, los porteadores y el de obra o empresa, arrendador y arrendatario de obra. La libertad de trabajo se sustenta en el acuerdo libre de voluntades.³⁶

Con la Revolución Francesa se consagró en un sistema jurídico y económico liberal e individualista. Uno de los resultados de la Revolución Francesa fue la desaparición de toda corporación o asociación de trabajadores por lo que se hizo indispensable sancionar la huelga, porque atentaba contra las nuevas empresas repercutiendo en el mercado.

Al mismo tiempo el liberalismo económico y los hacedores del derecho permitieron a los empresarios imponer jornadas largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y puesta del sol, apoyados en las ideas de libre contratación y autonomía de la voluntad.³⁷

³⁵ Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. p. 59.

³⁶ Cfr. HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. Ediciones Grijalbo, México-Barcelona, 1969. p.182.

³⁷ Cfr. De la Cueva, Mario; EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Décima Quinta Edición, Tomo I, Porrúa, México, 1998. p. 271.

El crecimiento de las industrias y la desigualdad económica y social condujo a la explotación del hombre por el hombre, del hombre poseedor del capital y dueño de la producción, sobre el hombre que ponía su fuerza de trabajo a disposición del dueño de la fábrica; esto sin duda es lo que más adelante desencadena una lucha de clases por el mejoramiento de las condiciones de trabajo en la idea de lograr un mejor nivel de vida y de poder ser acreedores a la justicia social.

2.4 SIGLO XIX

El siglo XIX abrió para el mundo la puerta del desarrollo industrial, un siglo pleno en realizaciones científicas y tecnológicas. Al mismo tiempo se consolida el capitalismo y surgen las expresiones revolucionarias de los obreros.

El desarrollo industrial transformo la vida de los hombres, las relaciones entre los pueblos y la estructura de la sociedad. Socialmente el desarrollo industrial determinó muchos cambios que originaron diversos problemas. En primer lugar, dicha transformación afectó todas las estructuras social-campesina. Los campesinos se vieron en la necesidad de cambiar sus tradicionales ocupaciones para trabajar en la industria y convertirse en obreros.

Gran cantidad de campesinos sin trabajo padecieron hambre y enfermedades y fueron obligados a contratarse en cualquier fábrica para poder subsistir. A lo largo de la primera mitad del siglo pasado, los dueños de las fábricas usaron varios procedimientos para evitar el alza de los salarios, tales como la prolongación de la jornada de trabajo y la utilización de las mujeres y de niños, personas a las que les pagaban salarios de hambre. La situación llegó a ser tan grave que los gobiernos y la burguesía se dieron cuenta de que estaban arruinando el futuro de la población, sin embargo los Estados europeos no se atrevieron a intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo.³⁸

³⁸ Cfr. Kaye, Dionisio J; op. cit. p. 5-11.

Durante las horas de miseria y esplendor de la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo fueron interminables y extenuantes, se extendían de sol a sol, como se sabe que ocurrió en la época corporativa y más tarde se repitió en los comienzos de la economía capitalista. El trabajo humano, utilizado en el día durante dieciséis y dieciocho horas, dio lugar, a una costumbre industrial inhumana. La transformación industrial cambia totalmente a Inglaterra y a muchos otros países. Ocurren descubrimientos notables que modifican conceptos y técnicas industriales. La población crece exageradamente en las ciudades y la gente emigra del campo a la capital.³⁹

El mayor efecto del advenimiento de las máquinas como instrumento de producción, fue el surgimiento de otra clase social: el proletariado. Entre las principales consecuencias de la aparición de esta clase social esta el surgimiento de la teoría política más importante, el socialismo, que con el tiempo se dividió en varias corrientes como el comunismo; así como también el socialismo democrático o laborismo, con múltiples dirigentes.

Esta situación vino acompañada de huelgas, manifestaciones, terrorismo y violencia en Inglaterra, Alemania y otros países. Algunas de las reacciones más relevantes fueron: el ludismo, movimiento que consistía en protestar los daños que hacían las máquinas, provocando desempleo y accidentes; el cartismo, movimiento obrero británico, que consistió en la emisión de demandas y proclamas políticas, contenidas en la Carta del Pueblo, que reclamaba, una mayor participación política en el Parlamento de la ciudadanía general, de esta manera se pretendía que se dictaran leyes favorables a los obreros, sin embargo la represión apareció y el movimiento fue aplastado.⁴⁰

Las condiciones de trabajo en que se encontraban los obreros durante la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, eran aún bastante inhumanas

³⁹ Cfr. De Ferrari, Francisco; DERECHO DEL TRABAJO, Vol. II. Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1977. p. 46

⁴⁰ Cfr. HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO... op. cit. p. 253.

y difíciles, entre ellas podemos mencionar las siguientes: salarios de hambre insuficientes para sostener una familia, fábricas y viviendas insalubres, jornadas de catorce a dieciséis horas, trabajo de mujeres y niños, no se otorgaba asistencia para accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, falta de servicios en los nuevos centros de población y trabajo, y finalmente, crisis periódicas que provocaban desempleo.

Todas estas condiciones de trabajo dieron origen para que los obreros se asociaran y formarán sindicatos, aunque en las viejas ciudades artesanas los sindicatos de obreros existían desde hacía largo tiempo y rara vez fueron molestados. Pero entre los años de 1795 y 1815, se agravaron los problemas de los obreros. Por lo tanto el sindicalismo comenzó a tomar alternativa más inquietante para la clase dirigente, ya que para fines del siglo XVIII y principios del XIX, surgen las huelgas.

En Inglaterra se formó La Asociación Trade Unions, una tentativa de agrupación coordinadora de todos los sindicatos del país. La función importante de las trade unions nacieron los intentos espontáneos que hicieron los obreros para suprimir o, al menos, debilitar la competencia intersindical a fin de conseguir un liberación de su condición de esclavos, mejores salarios y una reducción del tiempo de trabajo. Los tradeunions se fueron convirtiendo en centros de organización de la clase obrera.

"En Alemania y Francia, de 1839 a 1856, prohíben el trabajo a menores de 8 a 10 años, especialmente en las minas y en las industrias de lana, así como el trabajo nocturno de los jóvenes. Se ordenó que los patrones concedieran a los niños el tiempo necesario para la instrucción elemental y, por primera vez, se estableció el descanso obligatorio del domingo. Francia promulgo la Ley de Protección a la infancia el 22 de marzo de 1841. Posteriormente por decreto del 2 de marzo de 1848, el Gobierno Provisional redujo a diez horas el trabajo en París y a once en las Provincias. La Ley del 9 de septiembre del mismo año, fijó

en doce horas la duración máxima del trabajo para establecimientos industriales. La Ley del 29 de junio, modificada en 1913, limitaba a ocho horas la duración diaria del trabajo en las minas".⁴¹

Los trabajadores comprenden la importancia de su fuerza de trabajo para el incremento de la riqueza, por lo que comienzan los movimientos sociales de la clase trabajadora con el afán de lograr mejores condiciones de trabajo y por ende lograr mantener una familia en niveles dignos y decorosos.

"En Francia después de varios intentos de transformación social, estalla la Revolución en 1848, inicia el movimiento la clase trabajadora, en su lucha proclamaban el reconocimiento del Derecho del Trabajo, la organización del trabajo y la creación de un Ministerio que tuviera bajo su cuidado la regulación de las relaciones obrero patronales"⁴².

La segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por la defensa de los trabajadores por un mínimo de derechos y a la actitud de los gobiernos que, impulsados por los capitalistas, se negaban a aceptar esas demandas. Las fechas más relevantes para el surgimiento del Derecho Laboral son las siguientes:

Bismarck, el 22 de junio de 1869, expide la reglamentación para cuestiones del trabajo, fijaba las condiciones que deben de regir entre patrones y trabajadores que depende del acuerdo libre de voluntades a reserva de las limitaciones de la Ley. Sin embargo no reconoció la asociación profesional, ni colectiva, ni la existencia de sindicatos. En mayo de 1875 unidos los comunistas formulan el programa Gotha, donde reconocen al trabajo como fuente de toda riqueza, el trabajo útil no es posible más que para la sociedad y su producto íntegro corresponde a ésta, debiendo sus miembros participar en el trabajo con arreglo

⁴¹ Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. pág. 61.

⁴² Ibidem, p. 62.

a un derecho igual y recibiendo según sus necesidades. En Alemania el 17 de noviembre de 1881, se establecen las normas que dan origen al seguro social, reconociendo que el interés de la clase trabajadora estriba no sólo en el presente, sino también en el futuro. En Francia, en 1884, el Parlamento votó la Ley que reconoció el derecho de asociación, al mismo tiempo fija una jornada máxima de trabajo de diez horas. En Ginebra, en 1886, el Congreso Internacional acordó la jornada máxima de ocho horas.⁴³

Los propagandistas populares de la jornada de ocho horas, dividía el día obrero en ocho horas para el trabajo, ocho para el descanso y ocho para la cultura e instrucción. Para finales del siglo XIX, la limitación a la jornada de ocho horas es reconocida por los organismos sindicales como la primera reivindicación obrera. En las huelgas de Chicago de 1886, la reducción de la jornada a 8 horas figura como objetivo primordial lo que trajo como consecuencia la matanza del 1 de mayo y que se convirtiera en el día mundial del trabajo. En 1889, en París, la implantación de la jornada de 8 horas de trabajo constituye el acuerdo básico del Congreso Obrero Socialista Internacional.⁴⁴

La realidad que sufrieron los trabajadores se vio más o menos recompensada al final de este siglo, sin embargo el esfuerzo de la clase trabajadora sigue en pie hasta nuestros días, el anhelo de superación no es suficiente con la regulación de un mínimo de derechos, sino que hace falta una conciencia social de las necesidades imperantes en el mundo actual. Los logros alcanzados en todo el mundo por parte de los trabajadores, refleja siglos de sufrimiento y sacrificios constantes que a lo largo de la historia marcaron la pauta para que comenzara a surgir una regulación jurídica protectora del trabajo, que sin duda constituyen la innovación moderna de protección a la clase trabajadora, lo cual viene a ser un ejemplo en todos los lugares donde se reconoce al Derecho del Trabajo.

⁴³ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. p. 72-75.

⁴⁴ Cfr. Muñoz Ramón, Roberto; op. cit. p. 115-116.

2.5 SIGLO XX

Para principios del siglo XX, el Derecho del Trabajo ya era reconocido como un nuevo derecho, cuya naturaleza jurídica todavía no era definida. La segunda década de éste siglo presenció las grandes crisis económicas a nivel internacional, pero sin duda México hace acto de presencia con su capacidad jurídica e innovadora para regular al Derecho del Trabajo como un derecho de clase, protector de los trabajadores y de sus intereses.

En este siglo se aceptan las ideas y algunos de los principios de justicia social, las garantías de derechos mínimos a favor de todo trabajador, así como la protección a mujeres y menores. Se empieza a tomar conciencia de la grave explotación obrera a través de largas jornadas de trabajo sin descanso y sin una justa retribución. Las ideas por la salud y bienestar no se dejan ver en su esplendor, pero si se aprecia el cansancio de los trabajadores a través de movimientos masivos con los que pretende se mejore su ambiente laboral, comenzando por la reducción de la jornada, el pago de un salario remunerador, atención médica en caso de accidentes y enfermedades de trabajo, entre otros.

En Italia, la Ley del 16 de junio de 1907, fijó en diez horas y media la duración máxima de la jornada en los arrozales; la Ley del 23 de marzo de 1908 prohibía el trabajo nocturno en la industria del pan. En Alemania, el gobierno provisional expidió la ordenanza del 23 de noviembre al 17 de diciembre de 1918, que instituyó la jornada de ocho horas en establecimientos industriales y minas. La jornada de ocho horas se estableció después de 1919, de acuerdo con la diversa naturaleza de los servicios.⁴⁵

"En Alemania, en 1919 se promulgo la Constitución Weimar, en la que se consagro el principio de igualdad jurídica de trabajo y capital, y se fijaron

⁴⁵ Cfr. Kaye, Dionisio J.; op. cit. p. 9.

condiciones de trabajo entre sindicatos y patrones. La Constitución de Weimar establece varios principios al Derecho del Trabajo, por ejemplo, consagra la libertad de asociación, donde trabajadores y patrones podían formar organizaciones para la defensa de sus intereses sin la intervención del Estado".⁴⁶ Como se puede observar éste ordenamiento reconoce la figura jurídica del patrón y trabajador, al mismo tiempo que se consolidan como dos clases sociales diferentes y con intereses opuestos.

Otro aspecto de relevancia histórica es el Tratado de Versalles, firmado en 1919, el cual establece que el trabajo no es una mercancía, ni mucho menos es artículo de comercio, de igual forma reconoce la importancia de los problemas sociales de los trabajadores e intenta darles aun respuesta a través de recomendaciones. En el tratado de Versalles se aprobó limitar a ocho horas la jornada máxima de trabajo.

En el artículo 427 del Tratado de Versalles, se estipula la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como objetivo a lograr, donde no estuviera todavía establecida. La Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Washington del 29 de octubre de 1919 al 20 de enero de 1920, adopta el convenio número uno por el que se limita, sólo en las empresa industriales, la jornada de trabajo en ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, y en 1930 la hace extensiva en el comercio y oficinas.⁴⁷

Así comienza el verdadero auge del Derecho del Trabajo y la relevancia histórica de los movimientos sociales que se ven recompensados cuando las naciones toman la decisión de afrontar los problemas que afectaban a la clase trabajadora, para darles posibles soluciones a través de ordenamientos jurídicos que pretenden proteger y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

⁴⁶ Garrido Ramón, Alena; DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Edit. Oxford, México, 1999, p. 4.

⁴⁷ Cfr. Delgado Maya, Rubén; EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE, Porrúa, México, 1967, p. 60.

En realidad, con las leyes sobre limitación de la jornada comienza en todo el mundo la legislación social y el proceso de organización del proletariado, la reducción de la jornada fue el santo y seña de todos los movimientos obreros porque la clase trabajadora en el siglo pasado consideró, con toda razón, la limitación del horario de trabajo como una cuestión previa y fundamental. La limitación de la jornada ha perdido en el momento actual gran parte de su interés como reivindicación obrera, pero tal circunstancia no debe hacernos olvidar todo lo que esta conquista significó para el trabajador. Si la reducción de la jornada perdió interés como demanda obrera, adquirió en cambio, una importancia fundamental como medida de organización social y económica.⁴⁸

En 1944 se celebró la Conferencia Internacional del Trabajo, que pugna por la conservación del empleo y la elevación del nivel de vida. Al año siguiente la Carta de Naciones Unidas, intentó promover la permanencia en el trabajo para todo empleado. En 1946 en la Constitución Francesa se consagra que toda persona tiene el deber de trabajar y el derecho de obtener un empleo. Por último en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos del Humanos, se estableció que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, así como a la protección contra el desempleo.

A la legislación laboral le interesan la cantidad de horas que el obrero trabaja por día, la continuidad o discontinuidad de la jornada y la ubicación de las horas dedicadas al trabajo subordinado. La limitación legal de la jornada de trabajo fue una de las demandas por las que el trabajador libró el mayor número de batallas. Su importancia consiste en que las ocho horas fueron uno de los primeros oriflamos desplegados por el movimiento obrero contemporáneo, así como el punto de partida de la reforma social en nuestra época.⁴⁹

⁴⁸ Cfr. De Ferrari, Francisco; op. cit. p. 48-52.

⁴⁹ Ibidem. p. 46.

Seguido al reconocimiento del derecho de los trabajadores, surge la integración y consolidación de los sindicatos que pugnan por la defensa de los derechos de la clase trabajadora. Con la regulación jurídica protectora del trabajo se logra la igualdad de derechos entre los sujetos de la relación laboral, el equilibrio entre trabajo y capital es fundamental para un adecuado nivel de conciliación de intereses, logrando así un eficaz medio para garantizar condiciones de trabajo justas, para que el trabajador no quede en desamparo ante el patrón. El Derecho del Trabajo busca la justicia social y el mayor beneficio para los trabajadores, para que éstos no queden en desamparo porque son las fuerzas productoras de trabajo útil.

CAPITULO III

**MARCO HISTÓRICO
EN MÉXICO**

3. MARCO HISTÓRICO EN MÉXICO

El nacimiento de un país a la vida independiente siempre ha sido y será un acontecimiento que en un principio se festeja por su consumación, pero cuyas consecuencias son difíciles de predecir. México, una vez liberado, paso por diversas experiencias antes de encontrar un camino firme que seguir, las luchas internas debilitaron la organización política y económica de la patria. Con todo ello se afirmó el sentimiento de nacionalidad, que sería puesto a prueba en un futuro no muy lejano.

Para México la Constitución del 5 de febrero de 1917, representa un orgullo y un gran avance a nivel mundial puesto que sirvió de ejemplo a muchos países donde no se lograba consolidar un ordenamiento jurídico con verdadera trascendencia. Sin embargo, para llegar a este resultado la nación tuvo que ver pasar los años sin un reconocimiento efectivo a los derechos de los hombres que empleaban su fuerza de trabajo en beneficio de otras personas.

El reconocimiento de las garantías individuales y sociales culmina con el amanecer histórico del México revolucionario, sin olvidar los días en que imperaba la injusticia social, el maltrato y la explotación, tanto obrera como campesina. Las clases opresoras poco a poco fueron cayendo y la clase trabajadora sobresaliendo, no obstante, el mundo va cambiando junto con las necesidades de los hombres del mundo moderno y contemporáneo, por lo que el Derecho del Trabajo debe encontrarse en una constante revolución, que actualice sus criterios frente a las necesidades e intereses de los trabajadores y patrones.

3.1 ÉPOCA INDEPENDIENTE

Al comenzar el movimiento de Miguel Hidalgo por conseguir la abolición de la esclavitud en el territorio nacional, no existía una verdadera legislación del trabajo, por el contrario imperaban las ideas de explotación a los esclavos y

campesinos. Sin embargo en la Constitución de Apatzingán en 1814 se regularon algunos aspectos de libertad de cultura, industria y comercio, sin embargo el estado de lucha y tensión social junto con la ausencia de una conciencia de clase entre los trabajadores, hacen imposible la existencia de un Derecho del Trabajo en esta etapa, al mismo tiempo que resulto inaplicable la Constitución de Apatzingán.

La época independiente también estuvo regulada por los ordenamientos jurídicos de la Colonia como las Leyes de Indias, Las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. La Leyes de Indias, contemplaban la reducción de la jornada de trabajo, la jornada de ocho horas, el descanso semanal, el pago del séptimo día, entre otros.⁵⁰

Las ordenanzas al igual que las Leyes de Indias cayeron en desuso, algunas de las actividades de la población fueron objeto de regulación por medio de reglamentos. Los reglamentos sustituyeron a las ordenanzas de gremios, algunos cuidaban los intereses de quienes ejercían oficios o actividades de tipo laboral.

Jesús Castoreña comenta que "Las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia, se tenía la idea de que la Independencia del país obraría como un remedio eficaz sobre los problemas sociales de México; el régimen de libertad que se instauró con la independencia no pudo tener esa consecuencia. Por lo tanto persistieron las prácticas del trabajo forzoso, del peonaje y de la esclavitud. Desde entonces no ha habido en México ni deseo ni intención de afrontar los graves problemas de la población que confronta el país".⁵¹

"En 1823 la jornada de trabajo había aumentado a 18 horas, dos más en los últimos años del siglo XVIII durante la Colonia. Los salarios habían sido

⁵⁰ Cfr. Ibarra Flores, Ramón; op. cit. p. 45-46.

⁵¹ Castoreña, Jesús J; MANUAL DE DERECHO OBRERO, Sexta Edición, Edit. OFFSET "Ale", México, 1984, p. 42.

rebajados a tres reales y medio, de cuatro que eran en el mismo periodo. Había mineros que trabajaban 24 horas consecutivas o más en las minas".⁵²

No hubo en los años siguientes una verdadera regulación en el trabajo, fue hasta la Constitución de 1857, que se reconocen los derechos individuales de trabajo y de asociación, pero sin que se constituyera una verdadera conciencia protectora del trabajo humano.

Durante el Imperio de Maximiliano, en 1865 se promulgó la Ley del Trabajo del Imperio, siendo éste un intento de legislar el trabajo. Regulando, según nos dice Jesús Castoreña, la libertad de Trabajo y de Comercio, regulo la jornada de trabajo y le fijo una duración desde la salida hasta la puesta del sol con dos horas para comer, otorgó los descansos de los domingos y los días feriados; obligó al pago del salario en moneda; permitió descontar la quinta parte del salario para el pago de las deudas pendientes del trabajador, las deudas son personales del trabajador y no trascienden a su familia. Aunque permitió la existencia de tiendas, la Ley declaró que los trabajadores son libres de adquirir o dejar de comprar en ellas; obligó al patrón a proporcionar al trabajador del campo, agua y útiles para labranza; cuando en una finca hubiera más de veinte familias se obligaba al dueño a crear una escuela; la jornada para los menores de doce años era de medio día; por último consigno multas de diez a doscientos pesos por cada infracción que se cometiera a la Ley.⁵³

En el Código Civil de 1870, el legislador dejó de considerar al trabajo en un contrato de arrendamiento de servicios, por lo que dejaba atrás la idea de que el trabajo humano es una cosa, objeto de comercio. Sin embargo no realizó una intensa reglamentación, sino que reguló al trabajo humano en el contrato de trabajo, en el de prestación de servicios profesionales y en el mandato, según donde la actividad encuadrará jurídicamente.

⁵² Garrido Ramón, Alena; op. cit. p. 18.

⁵³ Cfr. Castoreña Jesús J; op. cit. p. 43-44.

Hasta este entonces, el México independiente no pudo ver concretizado un ordenamiento autónomo laboral donde se consagrarán los derechos fundamentales del trabajador mexicano, el silencio de la clase trabajadora logro que se continuará viviendo en constante explotación e injusticia social. Con el pasar del tiempo los trabajadores fueron creando conciencia de las malas condiciones en que laboraban, sin que existiera presión del gobierno para mejorar y reconocer sus derechos. En los años posteriores a 1890 comienzan las protestas y reclamos de inconformidad por parte de los trabajadores, al mismo tiempo en que comienza la represión ante la exigencia de la mejora laboral.

3.2 ÉPOCA DE LA REVOLUCIÓN

A partir de 1900 comienzan las manifestaciones tanto de la clase trabajadora como de algunos gobiernos, para crear un derecho protector del trabajo, comenzando en el Estado de México, cuando en 1904, José Vicente Villada promulgó la Ley sobre accidentes de trabajo, siguiéndole dos años más tarde Bernardo Reyes en Nuevo León.

La reducción de la jornada de trabajo que los medios de iluminación hicieron eterna en los albores de la Revolución Industrial ha sido una pretensión constante. Sin embargo en la historia de México, su manifestación más rotunda y dramática aparecería en la huelga de Cananea donde era notable la influencia de los movimientos revolucionarios en contra de Porfirio Díaz. Ya con estos antecedentes de protección laboral, en junio de 1906, los trabajadores de Cananea y Río Blanco se manifestaron en contra de los regímenes de explotación y abusos de que eran parte. En el pliego de peticiones presentado en la Huelga de Cananea, los trabajadores exigen una jornada de ocho horas y un salario que les permitiera satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin

embargo fueron reprimidos en sus demandas por pretender mejorar las condiciones de trabajo.⁵⁴

A las huelgas de Cananea y río Blanco siguieron las de Velardeña, Petriceña, Nogales y Santa Rosa. Dice Castoreña que los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa, sostuvieron la huelga en contra del reglamento bajo el cual los industriales habían puesto a andar sus fábricas, sometiendo la controversia ante el presidente de la República, el cual falló a favor de la continuidad del reglamento, ordenando se reiniciarán labores, al mismo tiempo que el falló se hizo extensivo a varios estados del país, previniendo a los trabajadores que debían acatarlo.⁵⁵

En julio de 1906 el Partido Liberal Mexicano, publicó un programa que contenía diversos puntos concretos para integrar una legislación del trabajo, entre los puntos más importantes resaltan: la igualdad salarial para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo para menores de catorce años de edad; jornada máxima de ocho horas diarias; descanso hebdomadario; salarios mínimos, pago de salario en efectivo, entre otros.⁵⁶

Para 1910 sobrevino el movimiento armado, el cual era resultado de las inconformidades laborales y agrarias que los movimientos posteriores a la independencia no lograron solucionar. El problema de la explotación de los obreros y de la mala situación del campo hicieron que el pueblo mexicano se levantara en constantes protestas por la vía de las armas dando origen a la primera revolución social del siglo XX.

Las luchas emprendidas por el pueblo de México en 1910, se convirtieron en el eje político, social y militar que normo grandes acontecimientos del país por

⁵⁴ De Buen, Nestor, Giglio D, et al.; JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS, Porrúa, México, 1993. p. 111-112.

⁵⁵ Cfr. Castoreña Jesús J; op. cit. p. 45.

⁵⁶ Ibid.

cerca de tres décadas. Las demandas agrarias de los contingentes zapatistas y villistas estremecieron el territorio nacional con sus reclamos de justicia e igualdad. Por su parte los maderistas y carrancistas impulsaron la elaboración de un nuevo cuerpo de leyes que rigiera la vida de la nación.

A partir de 1914 se promulgaron diversos ordenamientos protectores del trabajo, entre los más importantes se pueden mencionar los siguientes:

1. La Ley de Manuel M. Diéguez, del 2 de septiembre de 1914 en Jalisco. Consigna el descanso obligatorio del día domingo, con excepción en los servicios públicos, fija días de descanso obligatorio por ser festivos, determina que la jornada quedará comprendida desde las ocho hasta las diecinueve horas, e impuso la obligación de dos horas de descanso a medio día.
2. La Ley de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, en Jalisco. Establece una jornada máxima de nueve horas, prohíbe el trabajo a menores de nueve años, protege el salario, etc.
3. La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, del 19 de octubre de 1914, en Veracruz. Reconoció por primera vez los derechos individuales y colectivos, en materia del trabajo. También regula sobre salario, descanso y previsión social.
4. El proyecto de Ley sobre el Contrato de Trabajo del 12 de abril de 1915, reconoció la necesidad de limitar la jornada máxima de trabajo a ocho horas y para los menores a seis horas.
5. La Legislación Social en Yucatán, de Salvador Alvarado, el 14 de mayo de 1915. Crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Reconoce la huelga como instrumento de defensa de los trabajadores, para casos extremos. Define al patrón como la persona que utiliza el trabajo humano.⁵⁷

⁵⁷ Cfr. Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. p. 81-83.

En noviembre de 1916 se convocó en la ciudad de Querétaro la reunión del Congreso Constituyente con el objetivo de crear una nueva Constitución para el país. Para la creación del artículo 123 existieron grandes ponentes como Fernando Lizardi, Héctor Victoria, Heriberto Jara, Carlos Gracidas, Froylán Marjarrez, entre otros, que señalaron que las jornadas excesivas degeneran la raza humana; que a través de la limitación de la jornada se busca preservar la libertad, la vida y las energías de los trabajadores, así como facilitarles una mejor instrucción; que la clase trabajadora tiene derecho a reclamar la jornada máxima de ocho horas o una menor y que la reducción de la jornada debe atender a la naturaleza del trabajo. Con la idea de que toda persona tiene no sólo el deber social de trabajar, sino también el derecho a descansar y a disponer de tiempo libre, el Congreso dispuso en el artículo 123 que la jornada de trabajo durante el día no podía exceder de ocho horas. En el mismo orden de ideas consideró que el trabajo nocturno demanda un mayor esfuerzo por parte del trabajador, y se dispone que la jornada nocturna no podrá exceder de siete horas. Si un trabajador conviene con su patrón trabajar una jornada mayor, el convenio es nulo.⁵⁸

Primeramente se pensó en consagrar los derechos laborales en el artículo 5° de la Constitución, pero posteriormente del análisis y discusión acertadamente se consignó en un título especial los derechos de la clase trabajadora, así para el día 23 de enero de 1917 se aprobó el texto del artículo 123. El 5 de febrero de 1917 fue promulgada la constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El contenido del artículo 123 era innovador y contenía el derecho constitucional a la protección del trabajo, regulando el contrato de trabajo, la jornada de ocho horas, el salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, minas y fábricas, trabajo de mujeres y menores, prohibición del trabajo nocturno de

⁵⁸ Cfr. Patiño Camarena, Javier E; INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Edit. Oxford, México, 1999. p. 45.

mujeres y niños, accidentes, previsión social, indemnizaciones, asociación profesional, huelga, arbitraje, la facultad de los Congresos de los Estados para legislar en materia del trabajo, etcétera.

La Declaración de derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda: la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche; la norma no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas.⁵⁹

En la conquista del Derecho del Trabajo se pueden observar tres momentos fundamentales: la reducción de la jornada, el establecimiento generalizado de la jornada de trabajo de ocho horas diarias y las conquistas alcanzadas a través de las negociaciones colectivas. En relación con el primer momento, cabe señalar que en los decretos, las leyes y las proclamas que se suceden de 1906 a 1916 se pone de manifiesto el deseo de realizar las reformas económicas y sociales que fueran indispensables para mejorar las condiciones materiales, intelectuales y morales de la clase trabajadora. Todos estos documentos consideran que el establecimiento de la jornada máxima y un descanso semanal resulta imprescindible para ello.⁶⁰

Promulgada la Constitución se inicio un proceso de legislación laboral en todos los Estados del país, destacando por su contenido e influencia la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918. Así en poco tiempo todos los Estados promulgaron sus leyes a nivel local, sin contravenir las bases constitucionales del artículo 123.

⁵⁹ Cfr. De la Cueva, Mario; op. cit. p. 271-271.

⁶⁰ Cfr. Patiño Camarena, Javier E; op. cit. p. 46.

3.3 ÉPOCA ACTUAL

El artículo 123 Constitucional, luego de diez años de vigencia, la contradicción y falta de coordinación entre las distintas legislaciones de los Estados de la República provocaron desigualdad y gran especulación con los trabajadores de una misma entidad económica. De 1927 a 1931, se discutieron dos proyectos de legislación en la rama del trabajo y así el 18 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo.

Uno de esos dos proyectos que se discutieron en 1929 fue el proyecto de Portes Gil, para crear el Código Federal del Trabajo, primer antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo este proyecto se rechazó al obtener fuertes críticas por lo que sólo quedó en un intento por legislar a nivel federal la materia del trabajo. No obstante, dos años después en 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó a una convención obrero-patronal, cuyas ideas se emplearon para reformar, corregir y adicionar el proyecto de Portes Gil. Una vez enviado al presidente de la República éste lo aprobó y fue enviado al Congreso, que con algunas modificaciones también lo aprobó.⁶¹

Con el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo, se consolidaron las ideas de equidad y justicia social, actualmente la justicia laboral no se deja ver en todo su esplendor, sin embargo su creación fue un triunfo para la clase trabajadora.

La Ley de 1931 no contenía concepto de jornada de trabajo. Sin embargo a la Ley Federal del Trabajo de 1931 le sobrevinieron un sin número de reformas, entre las más importantes destacan, la creación de la institución de la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las Empresas, la prohibición de emplear a los menores de 14 años, la prohibición del trabajo nocturno para los menores de 16 años y la determinación de los salarios mínimos que se dividen en generales o profesionales. Con el tiempo se propusieron más

⁶¹ Cfr. Kaye, Dionisio J; op. cit. p. 27-28

reformas a la Ley con el objetivo de actualizar jurídicamente las relaciones laborales.⁶²

El 1° de mayo de 1970 a iniciativa del presidente Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente, esta Ley fue ordenada con adiciones en materia individual y colectiva. Siendo hasta 1980 que se reformó la estructura procesal. Esta nueva Ley en 1972 fue reformada con el fin de plantear una solución al problema de vivienda, de establecer mayor igualdad entre el hombre y la mujer, en 1975 en lo referente al aguinaldo, así como la ampliación de la jurisdicción federal, entre otras.⁶³

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía el concepto de jornada de trabajo. La Ley de 1970, recogió los principios que derivan de la jurisprudencia y la doctrina para implementar el concepto que hoy conocemos, así que de conformidad a la Ley Federal del Trabajo de 1970 se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar un trabajo, y sustituye así el principio de trabajo efectivo a que hacía referencia la Ley anterior, de 1931.⁶⁴

El avance tecnológico, la evolución de las ideas sociales y la tendencias en el mercado, hacen que las necesidades cambien al mismo ritmo, por lo cual con el tiempo se hace cada vez más importante la revisión a las normas laborales que rigen al país, porque el trabajo y la manera en que éste se desenvuelve son factores que influyen en la vida social y familiar de los hombres.

El que se reconozcan los derechos laborales a la clase trabajadora no implican una verdadera justicia social en las relaciones obrero-patronales, las normas de trabajo en su mayoría no se cumplen de manera precisa y eficaz por el desconocimiento de los trabajadores sobre sus derechos, no basta que la Ley

⁶² Cfr. Briceño Ruiz, Alberto; op. cit. p. 182-183.

⁶³ Cfr. Santos Azuela, Hector; op. cit. p. 24.

⁶⁴ Cfr. Patiño Camarena, Javier E; op. cit. p. 46.

los mencione, sino que es necesaria una difusión de esos derechos consagrados a favor de quienes prestan un servicio personal subordinado.

Mientras que los trabajadores desconozcan el verdadero y alcance y protección que la Ley del Trabajo les proporciona no se podrá observar un reclamo adecuado a la realidad jurídica. Actualmente el Derecho del Trabajo va evolucionando conforme van cambiando las necesidades del trabajador, las condiciones sociales y económicas del país propician un desgaste humano que se refleja en la efectividad del trabajo, en la productividad de las empresa y en las relaciones humanas.

La experiencia histórica sirve para comprender que antes de llegar al reconocimiento y a la protección jurídica del derecho humano del trabajo se vivieron siglos de explotación y deterioro humano, lo que significó un gran sacrificio de la clase trabajadora. El despertar de las ideas del cambio no se vio realizada de inmediato, sino que tuvo que existir una constante revolución universal que influyera cada rincón del mundo, para crear conciencia en los hombres de que el trabajo no es objeto de comercio, ni de explotación masiva, sino que es un medio de dignificación personal, familiar y social.

CAPITULO IV

MARCO JURÍDICO

4. MARCO JURÍDICO

La capacidad jurídica e innovadora que México ha demostrado es muy importante para el reconocimiento de un Derecho del Trabajo que pretende alcanzar la justicia social. El Derecho del Trabajo surge como un derecho de clase, como un derecho autónomo y de carácter social. El ordenamiento legal de la Ley Federal del Trabajo es un alarde a la conciencia social y gubernamental de que el trabajo es un medio de dignificación y superación personal, familiar y social del trabajador.

Determinar un marco jurídico en relación con la jornada de trabajo tiene como meta en éste trabajo, el poder ubicar porque el legislador ha tenido a bien establecer límites y tipos de jornada, cual es su alcance en la actividad del trabajador, y apreciar si actualmente la regulación de la jornada de trabajo, la de los descansos y las vacaciones cumple con la función jurídica, económica y social que la Ley pretende.

4.1 NATURALEZA JURÍDICA DE LA JORNADA

La jornada de trabajo se presenta como una de las figura jurídicas que dio origen al Derecho del Trabajo. Su reglamentación justa y adecuada obedece a los principio de conservación de la salud y preservación de la vida social y familiar. Sin embargo su implementación es un tema bastante controversial cuando se trata de los trabajadores de las grandes ciudades que se encuentran en constante crecimiento.

La jornada de trabajo, de acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esta definición contempla como jornada todo el tiempo que el trabajador se encuentra prestando sus servicios al patrón. Es decir es el

tiempo convenido por las partes para que el trabajador éste bajo la subordinación del patrón.

La duración de la jornada del trabajo tiene, como ya vimos, un cruel pasado histórico, cuya duración atendía a la salida y puesta del sol, que con el paso del tiempo y gracias a los intensos movimientos de los trabajadores se logro una reducción a la jornada de trabajo. Con el paso de los años, su reglamentación procuró establecer una reducción a la jornada, apoyándose en fundamentos tanto de carácter fisiológico, como económico, social y moral.

El principal fundamento fue el de carácter fisiológico, que demostró que "la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, por una parte, la fatiga fisio-química con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y, por la otra, el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aún su muerte prematura."⁶⁵

Toda actividad constante y permanente del trabajador se convierte en una rutina mecanizada, la cual si se prolonga por largos periodos de tiempos, conducen al cansancio y a la fatiga, esta fatiga es difícil de combatir con un descanso intermedio durante la jornada, por lo que se recurre al descanso más prolongado como son los descansos semanales y las vacaciones.

En lo que respecta al aspecto económico de la duración de la jornada de trabajo, se puede apreciar, que el agotamiento físico conduce a distracciones innecesarias por parte del trabajador, lo que consecuentemente se puede traducir en accidentes o enfermedades de trabajo a cargo del patrón o simplemente se refleja en el bajo nivel de productividad en las empresa. Sin embargo una buena distribución de las horas de trabajo ayudan a evitar los males mencionados.

⁶⁵ Muñoz Ramón, Roberto, op. cit. p. 112.

Por otro lado, "la implementación de la jornada de ocho horas, ejerció una acción estimulante sobre el proceso técnico y sobre el rendimiento del empleado, la producción mundial lejos de disminuir aumentó, obligando a las empresas a adoptarla. Se debe y se puede reducir la duración de trabajo en la proporción en que los procesos de la técnica lo permitan."⁶⁶

Desde el punto de vista social, todo trabajador tiene derecho a tener tiempo libre, suficiente para dedicarlo al esparcimiento, a la convivencia familiar y a la recreación. La convivencia humana es fundamental para el desarrollo cultural del hombre que vive en sociedad, José Dávalos, opina que socialmente, la jornada de trabajo exagerada impide al trabajador desenvolverse, convivir con el medio social que le rodea.⁶⁷ Efectivamente una persona que no se socializa con su medio, difícilmente puede tener una adecuada adaptación y aceptación en la sociedad.

El fundamento de la implementación de la jornada de trabajo en lo que se refiere al aspecto moral, consideró la necesidad de conservación de la salud, la convivencia familiar y el reconocimiento a la dignidad del hombre como ente trabajador. Orlando Gomes y Elson Gottschalk, opinan que se procuró disociar las dos vidas del empleado y la personal, que por tanto tiempo estuvieron confundidas, esto atendiendo a la necesidad de dignificar la vida personal del empleado, cuestión que –afirman- no es posible alcanzar si no se partan las labores de rutina, por un tiempo razonable, a fin de cultivar la inteligencia, distraer el espíritu, dedicarse a la familia, divertirse.⁶⁸

El aspecto moral de la jornada es en un sentido humano, por dejar de ver al trabajador como un objeto productor de ganancia, para conceptualizarlo como

⁶⁶ Gómez Orlando y Elson Gottschalk; CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, Vol. I, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979. p. 414.

⁶⁷ Dávalos, José; DERECHO DEL TRABAJO I, Porrúa, México, 1990. p. 184.

⁶⁸ Gómez Orlando y Elson Gottschalk, op. cit. p.413-414.

un ser humano, con necesidades y anhelos de superación, capaz de aprovechar su tiempo y espacio.

Ahora bien, con estos antecedentes para el establecimiento de la jornada de ocho horas, se pueden encontrar ciertas confusiones. Primero, la Ley no está hablando de que toda relación de trabajo debe tener una jornada de ocho horas, sino que está determinando que en ningún trabajo la jornada podrá exceder de ocho horas, atendiendo a los fundamentos de tipo fisiológico, económico, social y familiar. Por lo que, como dice Mario De la Cueva, "nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivos establezcan jornadas más reducidas."⁶⁹ De la misma manera no se puede pretender que la jornada de trabajo en todos los casos sea reducida.

La reducción de una jornada de trabajo de ocho horas puede resultar exagerada o bien adecuada, según la naturaleza y las condiciones del trabajo que se desempeñe. Por ejemplo si el trabajo requiere de grandes esfuerzos físicos, éste atiende a una jornada permitida de ocho horas, ésta puede considerarse inhumana y tendría que ser reducida. Por otro lado en trabajos de oficina, más relajado una jornada de ocho horas resulta adecuada. Entonces para poder determinar la implementación de la jornada diaria de trabajo, se deben considerar las actividades de cada relación laboral.

La anterior explicación determina plenamente que la jornada de ocho horas, fijada como máximo diario en la Ley Federal del Trabajo, no es una disposición rígida, sino que da la oportunidad para que en determinados trabajos, donde sea excesivo el desgaste humano se pueda convenir una duración menor de las horas de trabajo, al mismo tiempo se permite una flexibilidad en la repartición de las horas de trabajo, sin que se quebranten los principios del Derecho del Trabajo. De lo mencionado se pueden deducir diferentes tipos de jornada, atendiendo a la naturaleza de su duración.

⁶⁹ De la Cueva, Mario: op. cit. p. 272.

4.2 CLASES DE JORNADA

De los artículos de la Ley Federal del Trabajo que regulan lo concerniente a la jornada de trabajo, se desprenden diversas clases de jornada, como la diurna, nocturna, mixta, máxima legal, reducida, ordinaria, extraordinaria, continua, discontinua, especial, humana, convencional, prolongada e ilimitada, las cuales es necesario analizar pues constituye una de las condiciones de trabajo más importantes en una relación laboral.

Por disposición de la Ley, en su artículo 60, la jornada de trabajo atiende a la hora del día en que se desempeña y puede ser diurna, nocturna o mixta, en el mismo orden de ideas, el artículo 61 determina el máximo legal para cada una de ellas.

Jornada Diurna: Es la que se desarrolla entre las seis y veinte horas. Su momento de inicio y terminación debe quedar comprendida dentro de este espacio de tiempo, y no podrá exceder de ocho horas diarias.

Jornada Nocturna: Es aquella que cuenta con una duración máxima de siete horas diarias, mismas que podrán ser trabajadas entre las veinte y las seis horas.

Jornada Mixta: Si bien al establecerse una jornada diurna y una nocturna, también se puede comprender la existencia de una relación laboral que se desempeñe dentro de los límites de inicio o terminación de estas jornadas. Por ello el legislador atendiendo a estos casos, establece que la jornada mixta es aquella que comprende periodos de ambas jornadas, siempre y cuando el periodo nocturno que se trabaje no exceda de tres horas y media, por que de ser mayor a ese tiempo, se reputará como una jornada nocturna. Por esta situación la jornada mixta no puede exceder de siete horas y media.

La Ley Federal del Trabajo, en los artículos 63 y 64, aunque no las define, sí establece la diferencia entre las jornadas que atienden a la continuidad e interrupción del tiempo en que se ejecuta el trabajo, por ello se proporciona la siguiente clasificación.

Jornada Continua: Es aquella jornada ininterrumpida que realiza el trabajador y que llega a ser suspendida por un solo descanso de media hora que señala el artículo 63, para que el trabajador, en ese tiempo de su descanso, pueda reposar o tomar sus alimentos dentro del centro de labores.

La opinión de Miguel Bermúdez es muy importante al respecto, señala que el sistema de jornada continua tiene sus ventajas y desventajas, entre las ventajas, afirma que el trabajador que labora bajo este sistema puede disponer del resto del día para emplearlo en otra actividad, al mismo tiempo que el patrón, evita el tiempo perdido y se agiliza la labor diaria; sin embargo también comenta que el sistema de jornada continua, no es recomendable en trabajos pesados o que requieran de máxima concentración, porque se afectaría notablemente la productividad.⁷⁰

Jornada Discontinua: Es una jornada a través de la cual se le concede al trabajador un tiempo para reposo o comidas que debe disfrutar fuera del área donde presta sus servicios. Es importante destacar que por disposición del artículo 64 de la Ley, cuando el trabajador no pueda salir del centro de labores, este tiempo le será computado como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de reposo o comidas constituye una interrupción en la jornada de trabajo, lo cual le permite al trabajador disponer libremente de ese tiempo que lógicamente deja de estar a disposición del patrón, por ello el no salir a disfrutar de ese tiempo, hace que se le compute como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

⁷⁰ Cfr. Bermúdez Cisneros, Miguel; op. cit. p. 68-69.

JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO EN LA, Y HORAS DE REPOSO O COMIDAS CUANDO EL TRABAJADOR NO PUEDE SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO, PRESTACIONES DIVERSAS. Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo establecen dos tipos distintos de prestaciones. El artículo 63 dispone que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. El anterior precepto tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores y tiene aplicación cuando la jornada es continua, tratándose de la jornada máxima permisible por la Ley, por lo que si la jornada pactada, establece una solución de continuidad en el transcurso de la misma, o bien dicha jornada es inferior a la máxima legal, el precepto en cita no es aplicable. Por su parte el artículo 64 establece una prestación totalmente distinta, como lo es que en la jornada que se pacta se admita un lapso de reposo para el trabajador, que puede ser utilizado para descansar o tomar alimentos, caso en el cual, si el trabajador no puede salir para disfrutar de ese tiempo fuera del lugar donde presta sus servicios, dicho tiempo debe ser computado como tiempo efectivo dentro de la jornada de trabajo.

AD. 3351/78. Severiano García y otros, 1/10/79. U de 4vts. P: Alfonso López Aparicio. S: Carlos Viullascán Roldan.

Jornada Extraordinaria: Es aquella jornada en la que se trabaja por una prolongación del horario normal de trabajo. Esa prolongación tiene que atender a circunstancias verdaderamente extraordinarias, es decir, en casos de orden técnico o económico, para responder a las necesidades de producción.

"Como la jornada extraordinaria va en detrimento del descanso, de la seguridad y de la salud del trabajador, se busca compensar esa situación con una remuneración especial"⁷¹

⁷¹ Dávalos, José; TÓPICOS LABORALES... op. cit. p. 108.

Este tipo de jornada establece como su máxima condición en el artículo 66 de la Ley, que nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni tres veces en una semana. De igual forma, el segundo párrafo del artículo 67 determina que el trabajo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Por otro lado, nuestra legislación contempla la posibilidad de violaciones al límite de la jornada extraordinaria, por ello sanciona el trabajo extraordinario que excede de nueve horas a la semana con un pago del doscientos por ciento del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las demás sanciones que la Ley establece.

Existe el cuestionamiento de que si es obligatorio para el trabajador laborar las horas extraordinarias, a decir de Baltasar Cavazos, "el artículo 68 a contrario sensu se puede interpretar en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios por un tiempo menor al establecido en la Ley, es decir, hasta por nueve horas extra a la semana, por lo que considera que un patrón no puede rescindir el contrato a un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra, a menos que a sí este pactado en el contrato celebrado"⁷²

HORAS EXTRA, NEGATIVA. PROCEDENTE DEL TRABAJADOR AL 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, tal 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.

AD 8861/82. Susana Cortez Ruiz, 9/1/84. 5vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: J. Tomás Garrido Muñoz.

⁷² LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Tematizada por Cavazos Flores, Baltasar, Décima Edición, Trillas, México, 1997.

Cabe concluir que es opcional para el trabajador laborar tiempo extra dentro o fuera de su jornada. Actualmente a los trabajadores les resulta una gran ayuda económica el trabajar horas extras, porque así incrementan su salario, razón por la cual optan por trabajar tiempo extraordinario a su jornada.

Jornada Convencional: Es aquella en la cual el patrón y el trabajador establecen de común acuerdo tanto la duración de la jornada diaria de trabajo, como la repartición de las horas de trabajo de la semana. El artículo 59 de la Ley establece la condición de que al repartir las horas de jornada diaria, estas no excedan de los límites legales, también dispone que la repartición de las horas de trabajo de la semana son con la finalidad de que los trabajadores disfruten de reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Jornada Reducida: "Es aquella jornada constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales. La reducción de la jornada puede ser convenida por las partes o por disposición legal".⁷³ Si bien la Ley marca el límite máximo a cada una de las jornadas de trabajo, esto no es impedimento para que la jornada sea pactada con un número menor de horas a las establecidas en la Ley,

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA. La jornada de trabajo de acuerdo con la Ley Laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimo en el desempeño de la misma, sino sólo máximos, por lo cual, es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos.

AD. 171/77. María Magdalena García. 30/9/77. U de vts. P: Carlos Villegas Vásquez. (Informe 1977. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Pág. 404.

⁷³ Muñoz Ramón, Roberto; op. cit. p. 115.

Jornada Humanitaria: Es aquella jornada que no resulta excesiva, según la índole del trabajo a desarrollar. Al respecto el artículo 52, en relación con el artículo 5 fracción III de la Ley Federal del Trabajo señala que para poder fijar la jornada de trabajo, se debe tener en cuenta que no producirá ningún efecto legal la estipulación escrita o verbal, que establezca una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, esto a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En consecuencia, tampoco impedirá el goce y el ejercicio de los derechos laborales.

Jornada Emergente: Es la jornada de trabajo que se prolonga por el tiempo estrictamente indispensable para evitar algún siniestro o superar un riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón, o la existencia de la empresa. Esta jornada se retribuye con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

La jornada emergente se distingue de la extraordinaria, en que la prolongación extraordinaria responde a necesidades de producción, mientras que la emergente atiende a un deber moral y humano, en un sentido de solidaridad con la empresa, el patrón y los compañeros de trabajo, por ello algunos autores también la denominan jornada humanitaria.

JORNADA, PROLONGACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE ACREDITAR SU NECESIDAD. Para que el patrón obligue a los trabajadores, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa, a que se refiere el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, a prolongar su jornada de trabajo, o para que pueda sancionarlos en caso de no acatar la orden según lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, es necesario que el patrón acredite que efectivamente en la especie concurrieron las circunstancias señaladas a que se refiere el citado artículo.

AD 5540/78. Compañía Minera de Cananea, S.A., 31/1/79. 5vts. P: María Cristina Salmorán de Tamayo. S: Javier Mijangos Navarro. (Informe 4ª Sala 1979. Tesis 115, pag. 79.

Jornada Especial: Las jornadas especiales son las que se consignan para los trabajos especiales que establece el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, así como la jornada para los menores de edad y las mujeres en periodo de lactancia que tienen horarios especiales.

Diversos autores como José Dávalos⁷⁴ y Nestor de Buen⁷⁵, opinan que la jornada especial es aquella que permite la distribución de las horas de trabajo con la finalidad de obtener un mayor tiempo de descanso. De igual manera afirman que es jornada especial la que labora un trabajador en su día de descanso, ya sea semanal u obligatorio.

Al respecto se puede afirmar, que si existen trabajos que la Ley regula como especiales y les asigna una jornada distinta, es válido denominar a esa jornada de los trabajos especiales, jornada especial. Mientras que en la definición de los autores referidos no mencionan que una distribución de las horas de trabajo pactada por el patrón y el trabajador es una jornada convencional, por derivar del acuerdo de voluntades, sin importar que sea de manera verbal o escrita.

Jornada Ordinaria: Es la jornada máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben de prestar sus servicios al patrón. Es decir, es la jornada que normalmente desempeña un trabajador en un día de labores. Si bien, la Ley contempla prolongaciones en la jornada de trabajo, esta prolongación debe estar basada en una jornada ordinaria para poder determinar en que momento comienza la prolongación del trabajo.

⁷⁴ Cfr. Dávalos José: DERECHO DEL TRABAJO I, op. cit., p. 185.

⁷⁵ Cfr. De Buen, Nestor, et. al; JORNADA DE TABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS, op. cit. p.119.

4.3 PRODUCTIVIDAD DENTRO DE LOS CONTRATOS

Como ya se menciono anteriormente, la productividad es una forma de medir la eficiencia de la empresa, que por estar ligada al sistema económico facilita el desarrollo económico de la fuente de trabajo.

Hablar de la productividad dentro de los contratos de trabajo resulta interesante desde el punto de vista económico y social, tanto para el patrón como para el trabajador. Recordando, un contrato laboral es el acuerdo de voluntades entre patrón y trabajador, en el cual van a plasmar su voluntad de iniciar una relación jurídica que genera derechos y obligaciones recíprocas.

De acuerdo con el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, la voluntad de las partes se ve materializada cuando las condiciones de trabajo se hacen constar por escrito. Entre las condiciones de trabajo podemos mencionar la duración de la jornada, la forma y monto del salario, la manera de la capacitación y el adiestramiento, días de descanso, vacaciones, entre otros. Sin olvidar que las condiciones de trabajo también presuponen la existencia de adecuadas instalaciones, materia prima, lugar de prestación de servicios en ambiente y circunstancias favorables, herramienta, maquinaria y dirección apropiada.

La Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento rígido que permite flexibilizar las normas laborales en beneficio de los trabajadores, así la productividad puede ser incluida como una condición de trabajo, siempre y cuando no se violenten los principios que rigen la prestación del servicio personal subordinado. Anteriormente señalamos, que existen formas de elevar la productividad, entre ellas se mencionó la capacitación de los trabajadores, el incremento de la división del trabajo, y el mejoramiento de las técnicas de producción.

La capacitación de los trabajadores es un derecho consagrado por la Ley a partir del artículo 153-A, donde tal figura tiene como finalidad elevar nivel el vida

y productividad del trabajador. No obstante por disposición del artículo 422 de la Ley, la división del trabajo y las técnicas de producción no son materia de Reglamento Interior, ni tampoco se pueden contemplar como condiciones de trabajo, por lo que podemos estipularlas a través de convenios de productividad, previa capacitación de los trabajadores y mantenimiento de las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen la obligación de prestar sus servicios con la intensidad, cuidado y esmero apropiados. En tal caso, el incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. No se puede pretender que exista un incremento en la productividad y en la competitividad de las empresas si estas no colaboran con la parte que les corresponde.

"En este sentido no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Eso es importante porque en los corrillos empresariales se piensa en una productividad destajera, a base de riñones de los trabajadores, sin contribución empresarial en capacitación y adiestramiento ni en nuevas tecnologías".⁷⁶

Por otro lado también existen autores que opinan que una manera eficaz de elevar la productividad es eliminando los descansos que debe gozar el trabajador, olvidándose de que los descansos tienen como finalidad la conservación de la salud de los trabajadores.

Independientemente de los medios para alcanzar la productividad esta al ser reflejada en la competitividad de la empresa y en las ganancias del patrón tiene que ser recompensada por medios eficaces y permanentes.

⁷⁶ De Buen, Nestor y Carlos De Buen Unna; EL DERECHO DEL TRABAJO Y ALGO MÁS, op. cit., p. 143.

Por esto se ha propuesto que en los textos legales se contemplen los convenios de remuneración con base en la productividad y la calidad para incluirse en los contratos individuales y colectivos. No se trata de una reducción salarial, si el trabajo es de menor calidad o si se hizo en un menor tiempo, sino se trata de un convenio anexo al contrato de trabajo, similar a un bono o compensación por el esfuerzo realizado, como un instrumento que premie el rendimiento de los trabajadores. Sin duda sería un estímulo para el trabajador que incrementaría la productividad de la empresa. Con ello no se pretende alterar el salario, éste sigue en su concepto actual, porque el bono se pagaría por separado una vez que se rebasen las metas propuestas a superar.

La productividad se alcanza con la capacitación permanente, con condiciones adecuadas en el lugar de trabajo, además de la revisión y actualización de los esquemas de remuneración, para que estos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador y se refleje adecuadamente en su contribución a la productividad y a la calidad, garantizando la equidad indispensable en la distribución de los beneficios.

Baltasar Cavazos opina que "la finalidad del derecho del trabajo no es obtener una mayor productividad de las empresas, tampoco otorgar a los trabajadores una protección ultranza, ya que el exceso de protección conduce irremediabilmente a la desprotección".⁷⁷

Si la nueva cultura laboral la enfocamos a la protección del trabajador y al mismo tiempo a la coordinación de intereses, se puede lograr que el Derecho del Trabajo se base en: 1) el respeto mutuo de derechos tanto obreros como

⁷⁷ Baltasar Cavazos, Flores: EL DERECHO DEL TRABAJO A PRINCIPIOS DEL MILENIO. Edit. Trillas, México, 2000. p. 20.

patronales, 2) en la comprensión de las necesidades de cada parte y 3) en la coordinación de esfuerzos que beneficien al patrón y al trabajador.

4.4 CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Como ya se menciona, las condiciones de trabajo son los requisitos que constituyen la base de la relación jurídico laboral y que la Ley impone como obligación a los trabajadores y patrones por ser los lineamientos que van a regir el desarrollo y funcionamiento de la prestación del servicio.

Esa base de la relación laboral la conforman, la jornada, los días de descanso, las vacaciones, el salario y todas aquellas disposiciones que tienden a la protección humana del trabajador y que le garantizan un medio de superación.

Al respecto, Juan Soto Cerbon comenta que todos los elementos específicos que constituyen la acción de trabajar, conforman las condiciones de trabajo, esa acción puede iniciarse con capacitación, fijación del puesto, salario, jornada, horario, etc, presupone también adecuadas instalaciones, materia prima, lugar de prestación de servicios en ambiente y circunstancias favorables, herramienta, maquinaria y dirección apropiada y demás elementos que deben ser proporcionados por la empresa.⁷⁸

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 56 dispone que las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en ella, por lo que nada impide que sean mejoradas por la vía contractual. Las condiciones de trabajo tienen por objetivo la protección del trabajador, en lo que se refiere a su salud e ingresos. De la misma forma, las condiciones de trabajo buscan brindarle al trabajador un mejor nivel y calidad de vida, tanto en lo personal, como en lo social y económico.

⁷⁸ Cfr. Soto Cerbon, Juan; TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Edit. Trillas, México, p. 109.

Sobre la protección de la salud, dentro de las condiciones de trabajo, se puede mencionar la limitación de la jornada laboral y la regulación de los descansos y vacaciones, con los cuales se pretende lograr la recuperación de energía y el incremento de la productividad, así como la disminución de riesgos de trabajo.

Por otro lado se encuentra la protección a los medios de remuneración económica del trabajador. En este sentido las condiciones de trabajo tienen por objetivo garantizar un nivel mínimo de derechos a favor del trabajador, como se observa en las medidas de protección al salario, el otorgamiento del aguinaldo, la prima dominical y vacacional. En este aspecto también se encuentra el estímulo a la productividad a través del reparto de utilidades.

El mismo artículo 56 de la Ley establece que las condiciones de trabajo deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, es decir que el salario, los descansos, las vacaciones, el ambiente de trabajo, etc, debe estar adecuados a la naturaleza de las labores que se desempeñen. Al mismo tiempo consagra la igualdad de los hombres y mujeres para ser trabajadores al no permitir diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la Ley.

Las condiciones de trabajo deben de ser pactadas en términos óptimos para ambas partes, patrón y trabajador, es por ello que posteriormente requieren de la vigilancia, supervisión y revisión de las autoridades del trabajo, porque de lo contrario, cuando las condiciones de trabajo son deficientes e ineficaces, surgen los conflictos laborales.

Sin embargo, en aquellos casos en que las condiciones de trabajo se determinan en las mismas condiciones mínimas que establece la Ley o cuando estas no son proporcionadas e iguales para trabajo iguales, la Ley establece

como pueden ser modificadas las condiciones de trabajo que atentan contra la integridad física y económica del trabajador.

El artículo 57 de la Ley dispone que el trabajador puede promover ante la Junta de Conciliación y arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que lo justifiquen. En el caso del patrón, éste solamente podrá solicitar una modificación cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen.

"La Ley, incurriendo en una evidente laguna, a este conflicto económico de carácter individual no le señala tramite alguno. Pero ante el principio consagrado en el artículo 14 Constitucional, último párrafo, de que a falta de Ley, deberá fundarse la resolución del juez en los principios generales del derecho, la alternativa será la de que se siga el procedimiento ordinario con acopio de pruebas para demostrar la desproporción entre el servicio y el salario".⁷⁹

Entre los objetivos de la relación de trabajo, no sólo se incluye la prestación del servicio y el pago del salario como contraprestación, sino también el derecho a disfrutar de los beneficios consagrados en la Ley. Por eso es importante recordar que las condiciones de trabajo las fija la Ley, en ella se plasman los requisitos mínimos a que tiene derecho el trabajador, por lo tanto tales requisitos pueden permanecer en las mismas condiciones que consideró el legislador o bien pueden ser mejorados en el contrato de trabajo. También la sola practica de la prestación del servicio personal subordinado, incluye el derecho del trabajador de gozar del mínimo de condiciones que garantiza la Ley a su favor, pero en ningún caso deben apartarse de lo establecido en el artículo 56, pues nunca deben ser inferiores a los limites que marca la Ley.

⁷⁹ De Buen Unna, Claudia: COMPILACIÓN DE NORMAS LABORALES COMENTADAS, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES, Segundo Tomo. Porrúa, México, 2002. p. 26.

4.4.1 DÍAS DE DESCANSO

Constituye una condición de trabajo el derecho de los trabajadores a gozar de los días de descanso semanal a que se refiere el artículo 69 de la Ley, que por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos, con goce de salario integro. En el caso de que el trabajo requiera de labores continuas, es decir si la naturaleza del trabajo exige la presencia del trabajador ese día, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deberán disfrutar del descanso semanal.

La Ley Federal del Trabajo para regular los días descansos se apoya en los criterios e ideas de conservación de la salud y protección de la fuerza de trabajo, para que el trabajador pueda disponer de tiempo necesario para el reposo, el esparcimiento y la convivencia familiar. Por lo tanto, la Ley no limita a un día el descanso, sino que con la expresión de "... un día de descanso, por lo menos" permite la posibilidad de que estos sean más, por ello nada impide que el trabajador tenga más de un día de descanso por semana.

El artículo 71 de la Ley dispone que en los reglamentos de la Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo, como ya se mencionó el descanso del día domingo obedece, desde la Antigüedad, a cuestiones de tipo religioso, y actualmente es el día de descanso en las escuelas del país, por lo que si el trabajador presta sus servicios en domingo, se priva de dar y de recibir la compañía de sus hijos. Sin olvidar que, en los descansos se apoya el incremento de la productividad y competitividad.

Por lo tanto, si el trabajador labora ordinariamente en domingo debe ser retribuido con la prima del veinticinco por ciento adicional por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo, por el sacrificio de no convivir con su familia. Es decir, si el trabajador tiene su día de descanso semanal cualquier otro día y no el domingo, se hace acreedor al pago adicional de la prima

dominical. Por ello no le corresponde prima dominical a quien excepcionalmente labora el domingo, siendo éste su día de descanso, ya que este trabajador se hace acreedor a salario doble.

Lo anterior se aclara con la siguiente jurisprudencia:

SÉPTIMO DÍA. PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SUS SERVICIOS ORDINARIOS EN DÍA DOMINGO. La prima del 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo que establece el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, beneficia únicamente al trabajador que presta sus servicios en domingo y descansa cualquier otro día de la semana; no así al que labora en domingo siendo su descanso semanal, pues éste sólo tiene derecho a que se le pague, además del salario correspondiente al descanso, un salario doble por el servicio prestado de acuerdo con lo que dispone el artículo 73 de la invocada Ley.

Tesis No. 68, Informe SCJN 1983, Cuarta Sala, p. 56.

"La tendencia universal adoptada desde la fundación de la Organización Internacional del Trabajo ha sido la de otorgar un día de descanso por seis de trabajo, con goce de salario integro este último; asimismo se ha aceptado que el día de descanso semanal sea el domingo, sin perjuicio de que pueda ser cualquier otro día, en el caso de México se ha implantado la jornada semanal de cuarenta horas con dos días de descanso. En otros países se ha convenido entre sindicatos y patronos una jornada semanal hasta de cuatro días con descanso el resto de la semana, tanto para dar ocupación a otros trabajadores como por el hecho de que la jornada semanal se ha fijado en treinta y cinco o treinta y siete horas".⁸⁰

Por otro lado también se contemplan las ausencias injustificadas del trabajador, o en casos en que preste sus servicios a varios patronos, en tales casos tendrá

⁸⁰ Cfr. Barajas Montes de Oca, Francisco; op. cit. p. 14.

derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días en que hubiese trabajado o sobre los que hubiese percibido de cada patrón.

El artículo 73 al igual que el 68 de la Ley, consagran el principio de que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en los días de descanso semanal. En caso de que el trabajador labore en su día de descanso, tiene derecho a un pago doble de salario por el servicio prestado, independientemente del salario que le corresponda por su descanso. Entonces, si existe la posibilidad, pero no la obligación, de que el trabajador preste sus servicios en su día de descanso semanal, con el derecho a recibir un salario triple.

En los casos de los días de descanso obligatorio, consagrados en el artículo 74, que obedecen a cuestiones de índole cívica, histórica y religiosa, los trabajadores si están obligados a prestar sus servicios, en tal caso los trabajadores y el patrón determinaran el número de trabajadores que deberán laborar, en caso de desacuerdo, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o la de Conciliación y Arbitraje. En caso de quedar obligados los trabajadores a prestar sus servicios, tendrán el mismo derecho de retribución que si laborarán en su día de descanso semanal, es decir, tienen derecho a un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que corresponda por el día de descanso.

4.4.2 VACACIONES

Las vacaciones son la prolongación del descanso, para que el trabajador se recupere de una manera más eficaz de la rutina del trabajo diario, al mismo tiempo es la oportunidad de convivir mayor tiempo con la familia.

"Aunque esta institución no es de la misma antigüedad que las anteriores, ya que en las legislaciones de principios del siglo pasado no aparece esta

prestación, sino que es en la legislación de 1914 en Durango donde por primera vez aparece reglamentado el derecho a gozar de vacaciones, derecho reconocido en la actualidad en el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo".⁸¹

Por disposición del artículo 76 de la Ley, las vacaciones se conceden en base a la antigüedad laboral con que cuente el trabajador, es decir que el trabajador que tenga más de un año de servicios disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

La interpretación del artículo 76 es confusa al referirse al número de días que corresponden a cinco años de servicios. Al respecto se menciona la siguiente resolución.

VACACIONES, FORMA DE INCREMENTARLAS. Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, hasta el cuarto año de antigüedad, los trabajadores tienen derecho a doce días de vacaciones anuales y del quinto al noveno años, se incrementan en dos días más las vacaciones, lo cual es correcto toda vez que de acuerdo con el artículo 76 en comento, los trabajadores que tengan más de un año de servicios, tendrán derecho a vacaciones pagadas de seis días laborables, las que se incrementarán en dos días por cada año de antigüedad que tengan hasta llegar a doce días, que a partir del quinto año, tendrán derecho a dos días más por cada cinco años de antigüedad que acumulen.

AD. 2373/77. Vibro Recubrimientos 21/8/77. U. de 4 vts. P: Juan Moisés Calleja García. S: Adolfo Aragón Mendía.

Por lo tanto el periodo legal de vacaciones es como lo indica la siguiente tabla:

⁸¹ Bermúdez Cisneros, Miguel; op. cit. p. 76.

Años de Antigüedad	Días
1	6
2	8
3	10
4	12
De 5 a 9	14
De 10 a 14	16
De 15 a 19	18
De 20 a 24	20, etc.

Entonces una vez cumplido el año de servicios el trabajador se hace acreedor a disfrutar de por lo menos seis días consecutivos de vacaciones pagadas. Al mismo tiempo por disposición del artículo 81 las vacaciones deben concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Así resulta la obligación del patrón de darle al trabajador los días que le corresponden por vacaciones y el derecho del trabajador a exigirlos, no siendo posible la acumulación de periodos vacacionales, esto es en atención al artículo 516, porque su acción para exigir tal derecho prescribe al año.

Por otro lado el artículo 78 establece que los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones por lo menos, entonces, la Ley permite que cuando el periodo vacacional que corresponda al trabajador sea de más de seis días, éste se pueda fraccionar en varios periodos, según le convenga, con la única condición de que disfrute de seis días continuos de descanso vacacional porque los periodos mínimos no son compensables.

Cabe señalar que las vacaciones deben ser pagadas y sobre días laborables, es decir, que los días de descanso no se cuentan en el periodo vacacional, aun cuando coincidan.

Cuando los trabajadores anualmente vayan a disfrutar de sus vacaciones, es obligación del patrón entregar una constancia al trabajador de su antigüedad y del número de días de vacaciones a que tienen derecho, al mismo tiempo en que se hará mención de la fecha en que estas deban comenzar y terminar, por así mandarlo el artículo 81 de la Ley.

El artículo 79 ordena que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, sin embargo el mismo artículo de la Ley contempla la posibilidad de que cuando la relación de trabajo es menor al año de servicios, se le pague al trabajador una remuneración por el tiempo que estuvo laborando, en virtud de que el trabajador no puede renunciar a su derecho adquirido por la prestación de sus servicios, en éste caso si es compensable con la parte proporcional de vacaciones que haya generado.

De la misma manera, los trabajadores de temporada y los que prestan sus servicios discontinuos, tienen derecho a una remuneración en proporción al número de días trabajados en el año. Esto implica la idea de que en ocasiones el periodo vacacional no sea de por lo menos seis días.

Durante el periodo de vacaciones le corresponde al trabajador recibir el pago de la prima vacacional a que alude el artículo 80 de la Ley, el cual obliga al patrón a pagarle al trabajador una prima no menor del veinticinco por ciento de los salarios que correspondan al periodo de vacaciones.

VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. La finalidad de la institución de las vacaciones es que el trabajador tenga un descanso continuo de varios días que le den la oportunidad de reponer su energía al mismo tiempo que intensifica su vida familiar y social. El objetivo de la prima vacacional es que el trabajador perciba un ingreso adicional a su salario durante el tiempo que vacaciona, que le permita disfrutar sus vacaciones, puesto que el salario que recibe por los días en que no trabaja, por lo regular se eroga en los gastos

cotidianos. Acorde a la *ratio legis*, y la interpretación interrelacionada de lo dispuesto por los artículos 2, 3, 18, 76, 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, es de concluirse que el pago por concepto de vacaciones y prima vacacional, debe hacerse con base en el salario asignado al puesto ocupado al momento en que el trabajador deba disfrutar de sus vacaciones.

AD. 5527/86 Servicio de Coches Dormitorio y Conexos, S.A de C.V.
1/7/87. U de 4 vts. P: Ulises Schmill Ordoñez, S: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Es importante recordar que la Ley no establece máximos, sino mínimos derechos irrenunciables, que son susceptibles de ser mejorados por la vía de la negociación a través del contrato de trabajo, por ende, es posible que los trabajadores disfruten de más días de vacaciones por año y de que el pago de la prima vacacional sea mayor al veinticinco por ciento que actualmente establece la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento rígido, en cuanto a sus principios que rigen las relaciones laborales, sin embargo, en atención a que procura mejorar los intereses y nivel de vida del trabajador a través de las normas protectoras a su salud, integridad, salario, patrimonio, etc, ha tenido a bien establecer criterios que permiten la flexibilización de las disposiciones legales a favor y en beneficio de los trabajadores.

Lo importante al flexibilizar las normas del trabajo, no es desregularizar los principios básicos de la Ley, sino tratar de que el ordenamiento jurídico en verdad sea eficaz ante los intereses de la clase trabajadora. En la medida en que la Ley no se llegue a transgredir y obre en favor de los trabajadores, se estará protegiendo su fuerza de trabajo, su remuneración y derechos generados como un patrimonio único.

CAPITULO V

LA CREACIÓN DE UN BANCO DE HORAS EN RELACIÓN CON LA JORNADA Y LA PRODUCTIVIDAD

5. LA CREACIÓN DE UN BANCO DE HORAS EN RELACIÓN CON LA JORNADA Y LA PRODUCTIVIDAD

Conforme la población va creciendo, mayores son las dificultades de traslado de un lugar a otro, el tiempo es indispensable para realizarse en la vida y cuando se dispone de tan poco, difícilmente se puede avanzar y crecer como persona. Una forma de alcanzar la superación personal es a través de la administración del tiempo, más concretamente de las horas de trabajo.

La mayoría de los trabajadores consideran insuficientes los descansos y las vacaciones, porque el hombre quiere la mayor ganancia con el menor esfuerzo y mientras estas ideas no se enfoquen en la comprensión mutua de intereses difícilmente se logrará un país productivo.

Actualmente se habla de la nueva cultura laboral, la cual de llegar a consolidarse requiere, no solo de la comprensión mutua de las necesidades obrero-patronales, sino también del respeto, conocimiento y reconocimiento de los derechos labores para lograr un cambio en las relaciones de trabajo.

La clase trabajadora tiene como patrimonio su fuerza de trabajo, la cual con el paso del tiempo se va desgastando, las ideas de la negociación entre patronos y trabajadores son para adoptar normas más beneficiosas que protejan la fuerza de trabajo que constituye el principal impulso de la productividad.

En el ámbito de valoración de la fuerza de trabajo, se pueden implementar acuerdos de flexibilización laboral para administrar el tiempo de trabajo, sin llegar a afectar la productividad.

5. 1 LA JORNADA Y LOS DÍAS DE DESCANSO

La Ley Federal del Trabajo señala que durante la jornada laboral, el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestarle sus servicios, y una vez que el trabajador ha estado determinado tiempo bajo la subordinación del patrón, se hace acreedor a un periodo de descanso.

Los descanso que establece la Ley son: durante la jornada, el descanso semanal, el descanso obligatorio y las vacaciones. El descanso, no solo tiene como finalidad que el trabajador se recupere física y emocionalmente del cansancio que acumula a lo largo de su jornada, sino también proporcionarle el tiempo suficiente para convivir con su familia, realizar actividades sociales y culturales, atender su salud etc. En el descanso encontramos la fuente del trabajo productivo.

La jornada de trabajo esta regulada por normas rígidas, en tanto que no permiten exceder los límites legales, sin embargo, son hasta cierto punto susceptibles de flexibilizarse para adecuarse a las necesidades del patrón y del trabajador. Por otro lado, las normas que regulan los descansos laborales se presentan como disposiciones flexibles por la posibilidad de aumentar en beneficio del trabajador. Cuando una norma se flexibiliza para brindar mayores beneficios se convierte en una disposición inflexible.

“Flexibilidad. La jornada de trabajo puede de sufrir modificaciones y aumentar, si así lo acuerdan los obreros y el patrón, siempre que el propósito sea prolongar el periodo de descanso semanario o implementar alguna modalidad equivalente. Pueden distribuirse las partes el tiempo de trabajo en periodos superiores a una semana para dar lugar a descansos mayores en ese mismo periodo”.⁸²

⁸² Castoreña, Jesús J.; op. cit. p. 120.

Bajo el principio del acuerdo de voluntades, la Ley Federal del Trabajo faculta al patrón y al trabajador para que distribuyan la jornada de trabajo, con la condición de que los trabajadores disfruten del descanso el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Esa modalidad equivalente consiste en atender al reposo y al descanso. Entonces podemos afirmar, que siempre que exista acuerdo entre patrón y trabajador, se pueden distribuir las horas de trabajo con la finalidad de que el trabajador disfrute de más tiempo de descanso, el cual puede consistir en horas o días.

En la jornada laboral, se pacta la redistribución de las horas de trabajo, con el objetivo de permitir al trabajador ampliar su descanso semanal. La posibilidad legal de reacomodar la jornada, es atractiva por varios conceptos: permite gozar de un descanso más amplio, estimula la productividad, propicia la convivencia familiar, ahorra el tiempo de traslados, ayuda a disminuir el ausentismo, etc.⁸³

En México, el patrón puede prolongar la jornada de trabajo para atender a circunstancias extraordinarias que le permitan mantener o elevar su nivel de productividad, por su parte, el trabajador acepta laborar horas extra porque representa la oportunidad de incrementar su salario. Entonces, al analizar nuestra legislación observamos como se permite la prolongación del tiempo de trabajo por circunstancias extraordinarias, más no así el de descansos para recuperarse de las horas extra trabajadas. Lo anterior es una contradicción a la finalidad de los descansos, porque actualmente no por trabajar tiempo extra, se tiene un descanso extra.

El trabajador es un ser humano que encuentra en su fuerza de trabajo un medio para salir adelante, por lo que el desgaste de esa fuerza con el paso del tiempo es más grande. Probablemente cuando trabaja horas extra no siente el cansancio y la fatiga, por lo que tal circunstancia no se refleja en su rendimiento, pero cuando ese trabajo extraordinario se va prolongando y no es

⁸³ Cfr. Dávalos, José: TOPICOS LABORALES...op. cit. p. 104.

correspondido con descansos compensatorios, inevitablemente se resiente en su nivel de productividad. En un principio, el trabajo extraordinario representa una forma de incrementar el salario, por lo que el trabajador olvida lo importante que es la recuperación de energía para subsistir.

Flexibilizar la jornada de trabajo permite responder a las necesidades de producción y disfrutar de más días de descanso. La flexibilización se presenta en la posibilidad de distribuir las horas de la jornada para brindar un descanso mayor al trabajador. La distribución de las horas de trabajo se lleva a cabo cuando la jornada de ve alargada o acortada, ya sea para cumplir con los requerimientos de la producción o para que el trabajador disfrute de un descanso.

La mayoría de las empresas para satisfacer las necesidades de producción recurren al trabajo extraordinario, sin que por ello establezcan un descanso compensatorio en proporción al tiempo extra que se labora. El trabajo extraordinario, así como su pago se encuentra regulado por la Ley, cuya remuneración es diferente al de las horas normales de trabajo, por el contrario, nuestra legislación no contempla disposición alguna que establezca un descanso adicional que permita compensar el desgaste que sufre el trabajador durante el tiempo extraordinario que estuvo a disposición del patrón.

Es importante flexibilizar la jornada laboral para que cuando la empresa-patrón requiera que los trabajadores laboren horas extra, estos lo puedan hacer, siempre y cuando se vean beneficiados, no solo con un incremento en su salario, sino también por medio de un descanso extraordinario que le permita recuperar la energía empleada y convivir ampliamente con su familia. De esta manera no se desvirtúa el principio fundamental que rige los descansos.

El descanso no solo es necesario para que los trabajadores se recuperen física y emocionalmente de las horas de trabajo, sino también para que estos puedan

disponer de tiempo suficiente para dedicarlo a la familia y a la convivencia con el medio social en que se desenvuelven.

Cuando se puede adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades, tanto del trabajador como del patrón, ambos resultan beneficiados. El trabajador al obtener un descanso adicional para recuperarse de las horas extra que laboro, esta en la posibilidad de obtener tiempo libre para ocuparlo ya sea en el descanso o en otra actividad. Por su parte el patrón incrementa la productividad de la empresa, porque el trabajador al reincorporarse a sus actividades, después de un descanso compensatorio, responde mejor a las necesidades del producción.

La necesidad de flexibilizar la jornada tiene relación directa con los días de descanso, porque en la medida en que se trabaje tiempo extraordinario se podrá otorgar al trabajador un descanso mayor al contemplado en la Ley, de esta manera la jornada puede ser prolongada o acortada para responder tanto a los requerimiento de producción que benefician al patrón, como a las necesidades de los trabajadores para disponer de mayor tiempo libre.

Es por eso que se propone que todo trabajador que por circunstancias extraordinarias tenga que prolongar su jornada ordinaria de trabajo, lo haga a cambio de que pueda gozar de más días de descanso acumulados en virtud de las horas de trabajo extra, sin que por esa acumulación de descansos se vea afectado económicamente, es decir, que cuando acorte su jornada para descansar no se constituyan en su favor retardos o faltas injustificadas.

La propuesta de flexibilizar la jornada de trabajo, para responder a las necesidades de producción y gozar de descansos acumulados se pretende llevar a cabo mediante *La Creación de un Banco de Horas en relación con la jornada y la productividad*. El Banco de Horas es una alternativa para

compensar la necesidad del trabajador de disfrutar de descansos adicionales en proporción a las horas extraordinarias requeridas por la empresa.

Funcionamiento del Banco de Horas. Es en relación al tiempo extraordinario que se deposite al Banco, para que sea considerado como trabajo adelantado y en consecuencia corresponda un descanso acumulado. Es decir, si un trabajador labora tiempo extraordinario podrá dejar depositadas las horas extras que trabaje en el Banco de Horas, las cuales se irán acumulando, con la finalidad de considerarlas como horas adelantadas de trabajo ordinario. Así, cuando al trabajador le convenga, podrá solicitar al Banco de Horas un descanso extraordinario, que ya acumulo, con las horas de trabajo adelantadas. Por ejemplo, si un empleado labora doce horas extra en una semana y deposita ocho en el Banco, podrá descansar, cuando lo requiera, hasta ocho horas durante su jornada ordinaria de trabajo. En este caso el descanso se ve prolongado y la jornada acortada.

Pago de las Horas Extra Depositadas al Banco. Las horas depositadas al Banco son consideradas horas de trabajo adelantado a las cuales les corresponde un descanso acumulado en proporción al tiempo extraordinario trabajado. El pago que corresponde a las horas extra depositadas / horas adelantadas, es el siguiente: el tiempo extra que se trabaja y que no se deposita al Banco se paga al trabajador conforme a la Ley, mientras que el pago de las horas depositadas al Banco se divide en dos partes, la primera se paga al momento en que se cubre la jornada en la cual se trabajó el tiempo extra y la segunda parte cuando se disfrute del descanso adicional que compensa el trabajo extraordinario.

Momento para disponer de las Horas Adelantadas – Descanso Acumulado: Únicamente será posible durante la jornada ordinaria del trabajador, es decir, el trabajador dentro de sus horas hábiles de trabajo, podrá descansar el tiempo que tenga acumulado, pero esa jornada o tiempo de la misma que descansa

para utilizar sus horas acumuladas, le debe ser pagado con la segunda parte del importe que corresponda al pago de las horas ordinarias de trabajado adelantado, es aquí donde el pago doble de las horas extraordinarias es completado. Cuando el empleado ya adelanto horas de trabajo, no tiene porque laborarlas, sino más bien lo que corresponde, es el descanso que acumulo. Disponer de las horas adelantadas significa obtener el descanso compensatorio por las horas extra trabajadas.

La idea es que el trabajador no labore porque esta haciendo uso de sus horas de trabajo adelantado, y pueda percibir un salario que no represente un costo extra para el patrón, sino más bien, que se pague con la cantidad de trabajo que le corresponde al empleado por haber laborado tiempo extraordinario. De esta forma cuando descanse lo hará en horas ordinarias de labores.

Hoy en día los trabajadores mexicanos estiman que los descansos legales no son suficientes y en cuanto tienen la oportunidad de prolongar su tiempo de descanso lo hacen, porque carecen de tiempo libre para realizar otras actividades, un ejemplo son los clásicos puentes que prolongan a más de un día las fechas de descanso obligatorio. Cuando el trabajador prolonga su descanso con retardos o faltas injustificadas, deja de percibir su remuneración salarial porque esa inconstancia laboral repercute en las actividades del patrón. Es en ese instante, que el trabajador analiza la importancia del trabajo y de los descansos remunerados.

Beneficios. La propuesta incluye la posibilidad de permitir un mayor tiempo de descansos al trabajador sin que se afecten los intereses del patrón o de la empresa, pero sobre todo que sea un descanso justificado que no repercuta en el salario del trabajador. Al flexibilizar la jornada de trabajo se puede recurrir a Banco de Horas, para evitar se constituyan retardos y faltas injustificadas a favor del trabajador, de manera que si necesita llegar tarde, salir temprano, prolongar sus descansos durante la jornada, el semanal, el obligatorio o el

vacacional pueda hacerlo, recurriendo a sus horas adelantadas de trabajo. Lo anterior siempre que exista acuerdo entre patrón y trabajador.

Ventajas. Cuando el trabajador obtiene un tiempo prolongado de descanso, éste se convierte en un trabajador más productivo porque ha liberado la fatiga que con el paso del tiempo acumula. Indudablemente el descanso ayuda a recuperar la energía y fortalece el trabajo humano. Para el patrón son dos los principales beneficios de los descansos acumulados y prolongados, primero, el incremento de la productividad y, segundo que es una forma de evitar accidentes y enfermedades de trabajo. Para el trabajador también son principalmente dos los beneficios de los descansos, primero, podrá valerse del tiempo extraordinario para obtener un mayor descanso y, segundo, podrá disfrutar de la prolongación de su tiempo de descanso cuando así le convenga para responder a sus necesidades ya sean familiares, sociales, culturales, de salud, etc.

Al respecto es pertinente la opinión de Néstor de Buen, "El que el descanso sea remunerado, debe atribuirse a la idea de compensar las diferencias salariales tercermundistas. Pero también responde a una idea natural: no puede concebirse que el hombre sea una máquina de trabajo permanente. En realidad el descanso es la otra cara del trabajo, el factor que hace posible su continuidad. Sin descanso el trabajo sería imposible. En ese sentido el pago responde a la prestación misma del trabajo."⁸⁴

Los trabajadores de las grandes ciudades se verán en gran medida beneficiados con este sistema por los largos trayectos que día con día tienen que recorrer para llegar a su lugar de trabajo y de éste a su domicilio. Esos trayectos interminables acortan su día y su tiempo de descanso, en consecuencia terminan más cansados. Por otro lado la idea de que el trabajador divide su día en tres periodos, de ocho horas para descansar, ocho

⁸⁴ De Buen, Néstor. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS. op. cit. p. 125.

para trabajar y ocho para la convivencia familiar queda desvirtuado por la falta de tiempo para cada actividad.

Al respecto, Javier Patiño comenta que algunas empresas europeas han introducido la modalidad del horario flexible, con el cual se logra que al mismo tiempo en que se mantiene la duración diaria, semanal o mensual de trabajo, se pueda desplazar las horas de un día a otro, de una semana a otra, de un mes a otro, a condición de que se trabaje el número de horas previamente convenidas.⁸⁵

La regulación legal de los días de descanso contiene disposiciones rígidas que son susceptibles de flexibilizarse a través de convenios, que permiten obtener beneficios al trabajador. Es por ello que flexibilizar la jornada laboral hace posible regular los tiempos de descanso a través del Banco de Horas.

Las empresas que han adoptado este tipo de horario han constatado que estimula la productividad, facilita la organización del trabajo de manera tal que el tiempo improductivo sea utilizado en forma productiva; que el clima de trabajo mejora de modo considerable, que disminuye sensiblemente el ausentismo así como el número de accidentes de trabajo.⁸⁶

La propuesta de flexibilizar la jornada en razón a los descansos presenta como principales ventajas para los trabajadores el que los libera de la rigidez tradicional que impera en la materia y que da lugar a sanciones administrativas y que los expone en mayor medida a sufrir riesgos de trabajo. Además, quienes a sí lo desean pueden reagrupar sus horas de trabajo a fin de contar con las tardes libres o con fines de semana más amplios, que les permitan ajustar su tiempo de trabajo a sus demás actividades y al ritmo de vida de los miembros

⁸⁵ Cfr. Patiño Camarena, Javier E: op. cit. p. 47-48.

⁸⁶ Ibidem, p. 49

de su familia con el que procuran un mejor equilibrio entre su vida privada y el trabajo.

Por otro lado diversos estudios han demostrado que los días con mayor número de accidentes son los que siguen al día de descanso y las horas de mayor accidentabilidad son la primera hora y la última de la jornada, por lo que es probable que en caso de introducir cierta flexibilidad en los horarios, ello de cómo resultado una disminución considerable en accidentes de trabajo y un incremento en la productividad.⁸⁷

Sin duda flexibilizar la jornada de trabajo representa grandes beneficios y ventajas tanto para los trabajadores como para los patrones. Para que la propuesta de Crear un Banco de Horas funcione dentro del marco de la Ley, es necesario que en todo momento se cuide que no se laboren jornadas inhumanas, para tal efecto el Banco funcionará con representantes del patrón y de los trabajadores, quienes llevarán el control del tiempo de trabajo adelantado que los empleados tengan acumulado, entregando constancia al trabajador cuando lo solicite de cada deposito o retiro de horas que haga.

Lo que se pretende lograr, es que el trabajador pueda disfrutar de descansos mayores a los contemplados en la Ley, y que esos descansos los acumule en la medida en que trabaje tiempo extraordinario. Si el trabajador no descansa lo suficiente estamos acortando su tiempo de vida y reprimiendo su libertad humana, condenando su poco tiempo libre a la fatiga permanente y a la rutina desmedida de los interminables trayectos de traslado de un lugar a otro. Por lo tanto, resulta incuestionable que su individualidad esta sujeta a los tiempos de trabajo, los cuales de flexibilizarse le ayudarán a superarse en el aspecto personal, laboral, familiar y social.

⁸⁷ Ibidem, p. 50

5.2 LA JORNADA Y LAS VACACIONES

Las vacaciones son el derecho irrenunciable que adquiere el trabajador por la prestación prolongada de sus servicios. Igual que los descansos, atienden a los principios de conservación de la salud y del ánimo de trabajar, cuya finalidad es que el trabajador se libere de la rutina y recupere la energía perdida durante la jornada de trabajo.

“La necesidad de redondear los descansos breves con uno anual de mayor duración es para permitir a los trabajadores cambiar de ambiente, intensificar su vida familiar y despreocuparse de las tensiones del trabajo. Un régimen integrado de descansos durante la jornada, entre dos jornadas y semanal con el descanso anual favorece no sólo al trabajador sino a la propia productividad, porque el trabajador recobra sus energías y regresa con nuevos bríos a su trabajo”.⁸⁸

De lo anterior podemos desprender que el trabajador tiene derecho a un descanso mayor al semanal, que debe ser suficiente para que recupere su fuerza de trabajo que con los meses se va desgastando. De esta forma es posible que al reincorporarse a sus actividades, después del descanso vacacional, el trabajador sea más productivo y el patrón obtenga mayores rendimientos.

“A pesar de que el empleado jamás rebase la jornada máxima de trabajo, es decir, que jamás labore tiempo extra, y que puntualmente goce de sus descansos semanales, aun así irá acumulando cansancio, del que solo se podrá recuperar mediante el goce de vacaciones”.⁸⁹

⁸⁸ Muñoz Ramón, Roberto; op. cit. p. 137.

⁸⁹ Dávalos, José; Tópicos Laborales, op. cit. p. 116.

Durante los primeros años de trabajo, la antigüedad laboral hace insuficiente el descanso vacacional, por lo que no se logra un verdadero descanso que elimine la fatiga y el cansancio acumulado. Un trabajador que ha recuperado su fuerza y energía por medio de un periodo de descanso vacacional, tiende a ser un hombre más productivo, por el contrario, si el descanso no es suficiente, el trabajo se convierte en una carga pesada para quien lo presta, trascendiendo no sólo a su estado de ánimo y desempeño, sino también al ambiente laboral y en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

Al respecto José Dávalos comenta que "el periodo vacacional que corresponde a los trabajadores del sector privado con poca antigüedad es insuficiente, consideramos que debería de aumentarse, sin que se vea en esta propuesta un obstáculo a la productividad, sino por el contrario, una forma de mejorarla por la vía de la disminución de riesgos de trabajo".⁹⁰

La conciencia social hace hincapié en que el trabajador medite sobre su tiempo de trabajo y las consecuencias de su prolongación a través de los años. El desgaste físico y emocional se hace irreparable. Por lo que con su esclavizada vida al trabajo le impide tener tiempo libre para él, para su familia, para su recreación social y cultural. Por ello se propone que las vacaciones puedan ser prolongadas, igual que los descanso, a través de la acumulación de tiempo de trabajo adelantado en el Banco de Horas.

Prolongación de las vacaciones a través de la acumulación de horas de trabajo adelantado en el Banco de Horas. Un trabajador por medio de las horas adelantadas de trabajo puede acumular días completos de descanso, los cuales podrá juntar con sus vacaciones, prolongando así su periodo anual de descanso.

⁹⁰ Ibidem. p. 117.

La realidad es que una gran cantidad de trabajadores no pueden gozar de vacaciones familiares por la raquítica prima vacacional que se proporciona y porque su tiempo libre en vacaciones es dirigido a otras actividades que le permiten obtener algún ingreso adicional.

Existen empresas que en temporadas de menor producción le comunican al trabajador que podrá disfrutar de sus vacaciones a partir de cierto día, sin consultar con él su disfrute, por lo tanto son impuestas unilateralmente por el patrón. Por otro lado, hay trabajadores que nunca disfrutan de un periodo vacacional mecanizándose a las necesidades y requerimientos del patrón.

"La vida de hoy ha llevado a los trabajadores a defender lo esencial que es su empleo, a cambio de ceder en el renglón de las prestaciones, aún en las fundamentales, ante la impotencia de sus organizaciones sindicales que están enfrascadas en la lucha por su sobrevivencia. En estas condiciones el trabajador tiene que aceptar varias situaciones arbitrarias, que le impiden disponer de su tiempo. Frente a los imperativos del ritmo de la vida moderna, resulta ocioso hablar del tiempo libre de los trabajadores. No hay, o casi no existe comunicación con los hijos, con la esposa, con la familia. La noción del tiempo libre de los trabajadores está ligada a los descansos mayores como las vacaciones".⁹¹

Requisitos para prolongar las vacaciones con el descanso acumulado en el Banco de Horas. Para que un trabajador pueda juntar su descanso acumulado en el Banco con su periodo anual de vacacional, tendrá que mediar acuerdo entre el trabajador y el patrón, para no entorpecer las actividades de éste último. Para lo anterior, el trabajador debe pedir una constancia al Banco de Horas sobre los días de descanso que ha acumulado y con los cuales desea prolongar sus vacaciones.

⁹¹ Ibidem, p. 121-122.

Pago de las vacaciones y de su prolongación a través del descanso acumulado. El pago del periodo vacacional del trabajador es el mismo que establece la Ley, y el pago de los días de descanso acumulados que incrementan las vacaciones se pagan igual que las horas extra depositadas al Banco. Es decir, cuando de las horas de trabajo adelantado se hayan acumulado uno o más días de trabajo en el Banco, estos se podrán descansar inmediatamente después del periodo vacacional, con la finalidad de que estas se prolonguen, entonces, se le paga al trabajador la parte que corresponda a las horas extra que formaron los días de descanso acumulado.

Aclaración. Pago de la prima Vacacional. El pago de la prima vacacional será únicamente por lo días de vacaciones que le corresponden al trabajador por su antigüedad, por lo tanto, no se pagará una prima adicional por los días de descanso acumulado que prolonguen su descanso.

Beneficios. Los trabajadores que tienen poca antigüedad podrán gozar de un periodo vacacional mayor, si acumulan de sus horas extra trabajadas, días de descanso acumulado, en virtud de que éstos son días de trabajo adelantado que el trabajador debe descansar por ya haberlos trabajado. Por otro lado, cuando el trabajador se reincorpore a sus labores, después del descanso vacacional, podrá ser más productivo y reflejarlo en su ambiente.

Ventajas para el trabajador. El trabajador incrementa su periodo vacacional, por lo que podrá disfrutar de mayor tiempo para descansar o realizar otra actividad. Además de que los días que prolongan sus vacaciones, son días que acumulo con horas extra que trabajo, y por consecuencia le corresponde la segunda parte del pago de la horas adelantadas de trabajo que retiro del Banco para incrementar sus vacaciones.

Ventajas para el patrón. El patrón podrá conceder más días de vacaciones al trabajador sin tener que disponer de su capital para pagarlas, esto se debe a

que los días que incrementan las vacaciones del trabajador, son días que acumulo con las horas depositadas al Banco, y que desde el momento de su deposito tienen un pago disponible para cuando el trabajador lo solicite. Por otro lado, el descanso prolongado, como el de las vacaciones, propicia no sólo el incremento de la productividad, sino que también disminuye las distracciones que causan accidentes de trabajo.

El trabajador es un ser humano que necesita tiempo libre para dedicarlo a las actividades que más le convengan, ya sea para la convivencia y recreación o para emplearse en otra ocupación, y porque no hasta para dedicarlo al ocio.

Al respecto José Dávalos Comenta " El Estado mexicano y las organizaciones sociales no deben evadir esta responsabilidad ni deben considerarla como una asunto secundario; la ocupación adecuada del tiempo libre de los trabajadores va más allá de lo laboral; es una inmejorable oportunidad para promover la convivencia y para consolidar a la familia, que es el espacio por excelencia en donde se forjan y se inculcan los valores morales, los valores que trascienden y que hacen trascender. Los medios de comunicación masiva, prensa, radio y televisión, pueden ser auxiliares formidables en este propósito".⁹²

El descanso anual por vacaciones es un derecho cuya finalidad es la misma de los descanso, con la diferencia de que éstas se conceden por un tiempo más prolongado que incrementa con la antigüedad del trabajador. La propuesta de este trabajo tiene una enmarcada relación con la posibilidad de poder llevar a cabo el verdadero descanso sin quebrantar las disposiciones de la Ley.

El propósito es que por medio de la flexibilidad de la jornada laboral, se puedan adelantar horas de trabajo para acumular descansos que prolonguen los fines de semana, los días de asueto, las vacaciones y así obtener mayores descansos a través de su prolongación.

⁹² Ibidem, p. 122.

En nuestra legislación tanto las vacaciones como los descansos son interrupciones a la jornada de trabajo, que son indispensables para mantener y elevar la productividad.

5. 3 LA FLEXIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA JORNADA

En materia laboral, el concepto de flexibilización se utiliza para adecuar las normas rígidas a las necesidades y exigencias que imperan en la vida del trabajador, al flexibilizar las disposiciones laborales nuestro ordenamiento se hace menos rígido.

Debido a que la Ley Federal del Trabajo contempla ciertos niveles de flexibilidad, se ha logrado que los principios del Derecho del Trabajo se aproximen al equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, comprobando que siempre que se respeten los límites legales se puede actuar en beneficio de los trabajadores.

A través del acuerdo de voluntades, el patrón y el trabajador pueden establecer la duración diaria de la jornada laboral, siempre y cuando no excedan los límites legales. Entonces, la jornada se cumple cuando el trabajador está a disposición del patrón prestándole sus servicios. En este orden de ideas, si el patrón por causas imputables él no utiliza la fuerza de trabajo de su empleado, se considera que el trabajador cumplió con su jornada, por el sólo hecho de que se encontró a disposición del patrón.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo faculta al patrón y al trabajador para que distribuyan la jornada de trabajo, con la condición de que los trabajadores disfruten de descanso el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente. Esa modalidad equivalente, como ya se dijo, es atender al reposo y al descanso.

Por lo que respecta al horario de trabajo, la Ley no especifica su determinación simplemente la Suprema Corte de Justicia ha interpretado que deben ser acordados por las partes sin que proceda la modificación unilateral por parte del patrón.⁹³ Esto significa, que la posibilidad de flexibilizar los horarios de trabajo dependerá esencialmente del consentimiento del trabajador o de lo que en su caso acuerde a nivel de reglamento interior y de los contratos de trabajo.

El límite máximo de la jornada de ocho horas es una conquista histórica mundial y se ha constatado su conveniencia desde diversos puntos de vista, como las innovaciones tecnológicas, la reproducción de la fuerza de trabajo y la elevación del nivel cultural de la sociedad. Por estas razones no se pueden sobre pasar los límites legales a la jornada de trabajo, lo que si se puede hacer es pactar una jornada que permita lograr un mejor nivel de vida respetando los criterios de la Ley.

Flexibilización de la Jornada. Podemos lograrlo si adecuamos las horas de trabajo a las necesidades, tanto del patrón como del trabajador. Es decir, que cuando los requerimientos de producción exijan del trabajo extraordinario, el trabajador pueda considerar cada una de las horas extra que trabaje como horas adelantadas de trabajo, y al mismo tiempo pueda acumular descansos justificados que le permitan recuperar su fuerza de trabajo empleada en las labores extraordinarias. Lo anterior, con la finalidad de el trabajador pueda prolongar sus descansos y programarlos para disfrutarlos cuando más le convenga.

La implementación de jornadas a las cuales les correspondan más descansos es uno de los principales argumentos a favor de la flexibilidad de la jornada, además de que con ella se pueden disminuir riesgos de trabajo, elevar la productividad y responder mejor a las necesidades de producción.

⁹³ Informe 1967. Cuarta Sala. p. 22.

Horas de Trabajo Adelantado. Una manera eficaz de flexibilizar la jornada es, que en base a la Ley, existan acuerdos por escrito entre trabajador y patrón, que permitan al primero adelantar horas de trabajo a través del tiempo extra, cuando las necesidades de producción lo justifiquen, con la finalidad de disfrutar de más horas o días de descanso acumulados.

Horas de Trabajo Adelantado y las Horas Extra. Las horas de trabajo adelantado son las horas extraordinarias que el trabajador ha empleado en beneficio de la empresa. Es decir, que cuando se requiere del trabajo extraordinario, el trabajador lo desempeña para que luego le sea considerado como tiempo de trabajo adelantado.

Acumulación de las Horas de Trabajo Adelantado. Esto se lleva a cabo por medio del depósito de horas extraordinarias que el trabajador decida hacer al Banco de Horas. Una vez hecho el depósito, el Banco considera cada hora extra como horas ordinarias de trabajo adelantado, a las cuales les corresponde un descanso acumulado.

Deposito de Horas Extraordinarias. Cada semana, el trabajador decide que cantidad de horas extra laboradas deposita en el Banco. Una vez que lo hace se le entrega constancia de la cantidad de horas que deposita, para que tanto él como el patrón, se encuentren enterados de la cantidad de trabajo adelantado que ha acumulado cada trabajador.

Banco de Horas. Estará integrado por representantes del patrón y del trabajador. Su función es llevar el control y registro del tiempo extraordinario que cada trabajador labora y que parte del mismo deposita, con el objetivo de evitar se trabajen jornadas inhumanas.

Limite al deposito de horas al Banco. Sólo se podrán depositar hasta nueve horas por semana, para evitar que se laboren jornadas inhumanas. El

trabajador no podrá depositar en el Banco más de noventa y seis horas extra de trabajo en un año. Al llegar a este límite, el Banco no le recibirá más horas. Por otro lado, el trabajador cuenta con el término de un año a partir del depósito, para hacer uso de sus horas de trabajo adelantado.

Finalidad de las Horas de Trabajo Adelantado. El objetivo es que cada hora extra que el trabajador deposite en el Banco, sea considerada no solo como una hora de trabajo adelantado, sino también, como una hora de tiempo libre que el trabajador tiene derecho a disponer durante su jornada de trabajo. Así, cuando al trabajador le convenga, y previo acuerdo con el patrón, podrá solicitar al Banco de Horas el disfrute del tiempo libre de descanso adicional que ha acumulado con cada hora extra depositada.

Momento para disponer de las Horas de Trabajo Adelantado. El trabajador podrá hacer uso de las horas de trabajo adelantado durante su jornada laboral. Es decir, que si el trabajador deposita ocho horas al Banco, puede disponer de esas ocho horas acumuladas en el Banco, durante su jornada ordinaria, para llegar tarde, salir más temprano, prolongar su descanso, o para cubrir una jornada completa, sin que este tiempo que utilice de su jornada de trabajo le sea descontado en su salario y sin que se lleguen a constituir en su favor retardos o faltas injustificadas.

Pago de las Horas Extraordinarias trabajadas y no depositadas al Banco. El pago de las horas extra que labore el trabajador y que no deposite al Banco se hace conforme a la Ley, es decir con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada y con un doscientos por ciento cuando excedan de nueve horas por semana. Su pago es al momento en que se le cubre la jornada durante la cual trabajó el tiempo extraordinario.

Pago de las Horas Extra trabajadas y Depositadas al Banco como adelantadas. Como las horas que el trabajador deposita en el Banco son horas extra, tienen

que pagarse con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, entonces ese salario que es doble se divide en dos partes. La primera parte estará integrada con la cantidad que corresponda a cada una de las horas de la jornada extra, es decir que únicamente se paga el cincuenta por ciento que corresponde a cada hora extra. La segunda parte estará integrada con el otro cincuenta por ciento que corresponde a cada una de las horas extra, y se cubre al momento en que el trabajador hace uso de ellas, es aquí donde se completa el pago doble por el tiempo extraordinario.

Momento en que se pagan las Horas de Trabajo Adelantado. Como su pago se divide en dos partes, la primera parte se pagará en el momento en que al trabajador le sea cubierto el salario de la jornada durante la cual laboró el tiempo extra. Y la segunda parte al momento en que el trabajador haga uso de su tiempo de trabajo adelantado al Banco.

Ejemplo. Si la jornada de un trabajador es de seis horas y trabaja cuatro horas extra, se le pagarán seis horas por su jornada normal y las otras cuatro las podrá depositar en el Banco de Horas o si lo prefiere podrá únicamente depositar una hora y que las otras tres restantes se le paguen como horas extraordinarias conforme a lo que dispone la Ley.

Fundamento para Flexibilizar la Jornada de Trabajo. Artículo 123, apartado A de la Constitución Política, fracciones I, II y IX. Artículos 59, 62, 5° fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

A través de la creación de un artículo 59 A, se propone Flexibilizar la jornada de trabajo para responde a las necesidades de producción y disfrutar de más días de descanso acumulado: *Los patrones y trabajadores que decidan repartir la jornada de trabajo con el fin de obtener más descansos podrán hacerlo a través de un Banco de Horas, el cual llevará un control exacto de las horas de trabajo adelantadas por trabajador, observando lo dispuesto en el artículo 62.*

Para atenuar el efecto de esta norma se propone su aplicación gradual a un año de manera que no se afecten las finanzas de la empresa. Es decir, que todo trabajador tendrá un año para hacer uso de sus horas acumuladas, so pena de prescripción. De igual forma se establece un límite anual a las horas acumuladas, prohibiendo al trabajador acumular más de noventa y seis horas de trabajo, para evitar conflictos de carácter económico.

Por otro lado el trabajador debe dar aviso al patrón de que desea hacer uso de su tiempo acumulado para no entorpecer sus actividades, así el patrón entregará una constancia donde se determine el número de horas de descanso que disfrutará el trabajador y los días o momentos en que podrá hacerlo.

Con la redacción de un artículo 59 B se puede estipular que: *En el Banco de Horas sólo se podrán acumular hasta 96 horas anuales. Cuando el trabajador decida hacer uso de su tiempo acumulado debe hacerlo dentro de su jornada ordinaria, dando aviso al patrón con el fin de no entorpecer las actividades de la empresa.*

Con un artículo 59 C, se estará en la posibilidad de entender que: *Las horas acumuladas se tomarán del tiempo extraordinario trabajado quedando a decisión del trabajador determinar cuantas horas deposita al Banco. Por ende, no se podrán acumular más de nueve horas por semana en el Banco de Horas. Cuando el trabajador lo solicite, podrá pedir constancia del número de horas acumuladas con que cuenta, de las cuales podrá disponer en la medida y en el momento que así lo decida.*

Como ya se explicó, no es obligatorio el trabajo extraordinario, salvo que exista relación directa o inmediata con las labores que ordinariamente desarrolla. Actualmente dada la reducción salarial las horas extra son una alternativa para mejorar los ingresos, por lo que existe disposición de los trabajadores para desempeñarlas. Al trabajar horas extraordinarias, el ritmo de descansos es el

mismo, es decir no porque trabajen más descansan mayor tiempo, sino por el contrario la fatiga es constante y permanente, no siendo suficiente el descanso legal contemplado en la Ley.

Sin embargo, si esas horas extraordinarias sin reposo compensatorio las destinan no sólo para lograr un incremento en su raquítico salario, sino también para obtener un mayor tiempo de descanso, les resulta más conveniente a los trabajadores abonar horas trabajadas al Banco para luego disponer de tiempo suficiente para descansar y/o realizar cualquier otra actividad.

El trabajo extraordinario ha sido una practica muy socorrida, al punto que según la encuesta de empleo urbano, una cuarta parte de la población trabaja más de cuarenta y ocho horas semanales, porcentaje que tiende a aumentar. Aún en épocas de expansión (1987-1994), las empresas prefirieron aumentar el número de horas extras y evitar los descansos en lugar de hacer nuevas contrataciones, supuestamente por temor a los altos costos del despido.⁹⁴

Con otro artículo 59 D se aclara: *Las horas de trabajo adelantadas se toman del tiempo extraordinario, las cuales para su pago y depósito se consideran ordinarias. Una primera parte se pagará al cubrir el salario ordinario que corresponda a la semana en que se laboraron las horas extraordinarias y la otra parte correspondiente se pagará cuando el trabajador haga uso de sus horas acumuladas. Por último, con un artículo más, el 59 E, se determinará la constitución del Banco de Horas. El Banco de Horas estará formado por representantes del patrón y del trabajador. En todo momento velarán por los intereses del trabajador y del patrón para evitar que se quebranten las disposiciones de la Ley.*

Cuando surja algún conflicto por la acumulación de Horas y de su respectivo disfrute, se podrá acudir a la Junta correspondiente como en cualquier conflicto

⁹⁴ Cfr. Bensusán Areous, Graciela; op cit. p 281.

de carácter económico. El Banco de horas funcionará en la medida en que así lo manifiesten los trabajadores, por lo que no es obligatorio que sean partícipes en él adelantando horas de trabajo.

La flexibilidad del tiempo de trabajo implica: a) modificaciones objetivas en la prestación del servicio en cuanto al tiempo de trabajo y b) la voluntad de los sujetos de la relación laboral regulando la prestación del servicio en reemplazo de la normativa. La flexibilidad de la jornada incluye una reducción de la jornada laboral, elasticidad del tiempo de trabajo a lo largo de la vida del trabajador para que en el orden de la prestación laboral surja la posibilidad de distribuir las horas de trabajo de manera informal y se puedan alcanzar las necesidades de producción en el mercado y se implementen nuevas tecnologías.⁹⁵

Como toda propuesta requiere de una explicación más sintetizada, a continuación se detalla desde el fundamento legal para flexibilizar la jornada de trabajo, hasta las ventajas, posibles desventajas, condiciones y aclaraciones pertinentes, en base a la propuesta principal:

La creación de un Banco de Horas que amplíe las posibilidades, para los trabajadores, de disfrutar de más días de descanso acumulados y responder a las necesidades de producción, mediando acuerdo entre el patrón y el trabajador.

Fundamento para crear el Banco de Horas:

Artículo 123 Constitucional, apartado A, fracciones I, II y XI.

Artículos 59, 62, en relación con el 5 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo.

Ventajas.

Para el Trabajador:

⁹⁵ Cfr. Cfr. Mantero San Vicente, Osvaldo. Iturraspe. Francisco. et. al; op. cit. p.46-47.

- Con cada hora extra depositada al Banco, tiene derecho a disfrutar de descansos acumulados.
- Con los descansos acumulados podrá prolongar su tiempo de descanso, según le convenga.
- Al prolongar su descanso podrá disfrutar de más tiempo para convivir con su familia, para la recreación social y cultura, etc.
- Después de un descanso mayor, rinde mejor en los días de labores, incrementando su productividad.

Para el Patrón:

- Atenderá mejor las necesidades de producción.
- Al fraccionar el pago de las horas extra depositadas al Banco de manera inmediata tendrá ahorros en la empresa.
- Al pagar el tiempo de descanso acumulado, lo hará del mismo salario que por las horas extra le corresponde al trabajador, sin necesidad de disponer de los recursos de la empresa.

Desventajas.

Para el Trabajador:

- Que las horas acumuladas, que se toman de las horas extra, se pagan en dos partes, la primera es inmediata y la segunda hasta que el trabajador dispone de ellas.

Para el Patrón:

- El trabajador podrá disponer de sus horas acumuladas dentro de su jornada ordinaria de trabajo, por lo cual le corresponde un descanso con el cual interrumpe su jornada.

Condiciones.

1. Que siempre medie acuerdo entre el Patrón y el Trabajador.
2. En todo momento se debe vigilar que no se laboren jornadas inhumanas.
3. Solo serán participes en el Banco de Horas los trabajadores que a si lo

manifiesten.

4. No se podrán depositar al Banco de Horas más de nueve horas por semana, porque de aceptar un depósito mayor por semana, se estaría consintiendo una jornada inhumana. Por lo tanto las horas extra no depositadas al Banco y que excedan de 9, se le pagarán al trabajador como lo dispone la Ley Federal del Trabajo.

5. Es el trabajador quien decide cuantas horas deposita en el Banco de Horas y en que momento disponer de ellas.

6. Ningún trabajador podrá acumular noventa y seis horas anuales. Tendrá de plazo un año para disponer de ellas.

7. De cada depósito al Banco de Horas se dará constancia por escrito al trabajador, el cual podrá solicitar cuando a sí lo desee un informe del número total de horas acumuladas.

8. Los menores trabajadores no podrán ser partícipes en el adelanto de horas de trabajo.

Aclaraciones.

1. Las horas acumuladas se toman de las horas extraordinarias de trabajo. Las Horas que se depositen al Banco serán consideradas como ordinarias. Como a las horas extra les corresponde salario doble, su pago se divide en dos partes, la primera parte se cubrirá cuando las haya laborado y la otra parte cuando disfrute del descanso por el trabajo adelantado, es decir, el trabajador percibirá el 50 % del salario de su jornada extraordinaria al trabajarla y el otro 50% al disponer de las horas que de está depósito al Banco, por lo que de manera inmediata representa ahorros para el Patrón.

2. No desaparecen las Horas Extraordinarias, las cuales seguirán pagándose de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

3. Los trabajadores deben dar aviso al Patrón antes de hacer uso de sus horas acumuladas, para no entorpecer las actividades de la empresa.

4. Las horas adelantadas de trabajo se pagaran hasta que el trabajador disponga de ellas. Como son horas ordinarias de trabajo adelantado solo podrá

disfrutar y hacer uso de ellas durante su jornada ordinaria. En ese momento será cubierta la segunda parte de las horas extra depositadas al Banco.

5. Los menores trabajadores no podrá ser participes en el Banco de Horas.

6. En caso de muerte del Trabajador, las horas acumuladas se pagará a sus beneficiarios.

En el Derecho del Trabajo, en virtud del principio de irrenunciabilidad, el pacto por el que el trabajador renuncia a los beneficios que le confiere una Ley u otra norma jurídica es nulo y debe ser sustituido de pleno derecho por la norma legal. Sólo surge la flexibilidad cuando el acuerdo de las partes se orienta a crear una norma más beneficiosa para el trabajador. Pero, una vez creada la norma o condición más beneficiosa, ella no podrá ser dejada sin efecto o sustituida por el acuerdo individual de las partes, es decir se vuelve inflexible.

Diversos autores opinan sobre la flexibilidad de la jornada para el beneficio de obtener un mayor tiempo de descanso, cada uno lo hace desde diversos puntos de vista, por lo cual se hace referencia a los siguientes.

Con la disposición del artículo 59 de la Ley se afirma que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo sin exceder de los máximos legales, al mismo tiempo en que pueden repartir las horas de trabajo. Se vuelve a confirmar la consensualidad de las relaciones laborales, son los sujetos los que deberán determinar la duración de la jornada de trabajo, pudiendo emplear cualquier sistema a fin de que se logre un mayor y mejor tiempo de prestación de servicios y de reposo para los trabajadores.⁹⁶

La característica principal de la flexibilidad en la jornada es que en la medida en que el trabajador disponga de mayor tiempo libre para despejar su mente de la rutina cotidiana, podrá reanudar labores en su trabajo con más ánimo lo que

⁹⁶ Cfr. Soto Cerbón, Juan; op. cit. p. 140.

representa la reducción de riesgos de trabajo e incremento en su rendimiento laboral y productivo.

Una manifestación relevante del proceso de flexibilización del Derecho Laboral es el incremento del trabajo a tiempo parcial. Esta especie de trabajo resulta novedosa en México, no obstante que en otras naciones constituye una práctica frecuente y con variadas expresiones normativas. El trabajo parcial o reducido es una alternativa a las necesidades y preferencias del trabajador, o como una argucia para obtener más rendimiento de los trabajadores, desde otra perspectiva, se piensa que es una fórmula para obtener mayores rendimientos al servicio. Cuando se recurre a él con buena fe, ha sido una valiosa alternativa para ciertos grupos de trabajadores: desempleados, con demasiadas responsabilidades familiares, discapacitados, sin experiencia laboral, etc.⁹⁷

Algunos autores expresan que es mejor regular una semana de cuarenta horas con dos días de descanso para que en empresas donde se requiere de trabajo extraordinario para los fines de semana, los patrones lo lleven a cabo con personal especialmente contratado para tal efecto. Esto resulta difícil, porque como lo comentamos anteriormente, según las encuestas, los patrones prefieren pagar horas extras que dar empleo a más trabajadores, es claro percibir que la realidad que rige las condiciones de trabajo es que los trabajadores por mejorar su salario aceptan gustosos el trabajo extraordinario, aunque con el sacrificio de su tiempo de descanso y la convivencia familiar y social. Por eso, es más conveniente regular el almacenamiento de horas de trabajo adelantado que un límite semanal.

En la organización flexible los trabajadores aplican su tiempo de trabajo en horarios variables, tanto en su extensión, como en el momento de comienzo y finalización. En los derechos positivos que sustituyen el régimen rígido de la jornada de trabajo, por sistemas de horario flexible que, sin abandonar el criterio

⁹⁷ Cfr. Dávalos, José : TÓPICOS LABORALES... op. cit. p. 101-102.

de que los máximos legales deben ser establecidos por la Ley, crea normas que permiten o facilitan la adecuación de los horarios de trabajo a las necesidades de las partes, sin conducir a una desregulación.⁹⁸

Lo que se pretende, es llegar a tener una jornada que se cumpla con prolongaciones y acortamiento diarios con relación a la duración normal. Es decir, se busca beneficiarse del alargamiento de la jornada, para después poder acortarla sin que repercuta en un descuento al salario. El objetivo final es que el trabajador obtenga mayor tiempo libre para el descanso y la convivencia familiar, de esta manera puede superarse a nivel personal, cultural, laboral, además de combatir el cansancio acumulado por el trabajo prolongado.

Sin embargo, en aspectos tan complejos como el de la determinación del tiempo de trabajo, se requiere y se ha requerido siempre de cierto grado de flexibilidad para adaptarse a las características de cada trabajo. La flexibilidad de la jornada de trabajo es parte de un fenómeno global de flexibilidad de la empresa y la economía.

5.4 LA FLEXIBILIZACIÓN EN RELACIÓN A LA PRODUCTIVIDAD

La productividad es la base del desarrollo y progreso económico de la empresa, porque determina la eficacia de su rendimiento, todo depende de la relación que exista entre los bienes y servicios producidos, con los recursos invertidos en la producción.

Los bienes y servicios producidos son aquellos elaborados por los trabajadores. Considerando el tiempo, ya sea ordinario o extraordinario, que se utilizó en su producción, estamos en posibilidad de medir la productividad de los

⁹⁸ Cfr. Manero San Vicente, Osvaldo, Iturraspe, Francisco, et. al; op. cit. p. 31-33.

trabajadores en relación a la jornada de trabajo. Por otro lado, es muy importante la introducción de los factores que determinan e incrementan la productividad, tales como la capacitación y adiestramiento de la mano de obra, la división del trabajo, el mejoramiento de las técnicas de producción y los descansos compensatorios acordes con el tiempo de trabajo.

Los gastos de producción son cubiertos por el patrón, el cual se vera beneficiado si los trabajadores incrementan su desempeño laboral. Así, la productividad se refleja en la forma en que son aprovechados los recursos productivos. Al elevar la productividad del trabajador la empresa es más competente.

Entre los factores que determinan e incrementan la productividad encontramos la duración del tiempo de trabajo y los descansos en proporción al trabajo desempeñado. El tiempo de trabajo se constituye por la cantidad de horas empleadas para lograr sacar a flote una producción determinada por la empresa-patrón. Si se utilizaron demasiadas horas de trabajo, es decir, si la jornada de trabajo tuvo que aumentar en horas extraordinarias, los primeros días se ve un incremento en la producción. Sin embargo, si el trabajo extraordinario se prolongo por varios días, aunque éste sea pagado, no se le permite al trabajador alcanzar un descanso compensatorio adecuado para la reposición de su fuerza de trabajo, poniendo en riesgo su salud y quebrantando el principio fundamental en que se apoya la reglamentación de los descansos. Es decir, se aumentan las horas de trabajo, pero no se aumentan los descansos para compensar la fatiga del tiempo extraordinario.

Néstor de Buen opina que el incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador. Eso es importante porque en los corrillos empresariales se piensa en una productividad destajera, a base de los riñones

de los trabajadores, sin contribución empresarial en capacitación y adiestramiento, ni nuevas tecnologías y sin descansos adecuados.⁹⁹

Sin duda, encontramos patrones que cuando más demanda de trabajo tienen prefieren aumentar el ritmo de trabajo a través de horas extra que dar empleo a más trabajadores. El que se labore tiempo extraordinario para cubrir las necesidades de producción propicia al agotamiento, mismo que se va acumulando hasta llegar a reflejarse en la productividad del trabajador y en casos extremos también se refleja en los accidentes y enfermedades de trabajo.

"El trabajo prolongado conduce al agotamiento y se relaciona con la productividad, que tiene que ver con el rendimiento económico de los recursos, con la exposición más proclive a riesgos y con el incremento de los costos; pero que en ambos casos conduce a un abatimiento del trabajador, precisamente en quien los pueblos fincan su mejor esperanza".¹⁰⁰

Indudablemente no se puede pretender que una empresa sea realmente competitiva y que tenga un alto índice de productividad si el patrón y los trabajadores no suman esfuerzos. Es indispensable la comprensión mutua de intereses y necesidades para alcanzar un desarrollo en materia del trabajo que se vea reflejado en una mejor remuneración y en mayor rendimiento de los trabajadores.

Cabe señalar, que no existe en la Ley disposiciones encaminadas a lograr el incremento de la productividad en la empresa a través de la cooperación y el compromiso, ese objetivo se deja a un manejo discrecional del patrón, siempre que no se afecten los derechos adquiridos. La Ley en el artículo 422, señala que las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos no forman parte de los reglamentos

⁹⁹ Cfr. De Buen, Néstor y Carlos de Buen Unna: EL TRABAJO, EL DERECHO Y ALGO MÁS...op.cit. p. 143.

¹⁰⁰ Ramos Álvarez. Oscar Gabriel; op. cit. p. 18.

internos. Sin embargo estos reglamentos deben formularse bilateralmente a través de una comisión mixta. Entre su contenido se contemplan las normas y disposiciones necesarias para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo de los trabajos, lo que implica una flexibilidad a la hora de adoptar innovaciones a favor de la productividad.

Flexibilizar la jornada en relación con la productividad, permite al trabajador prolongar o acortar su jornada normal de trabajo, en base a las necesidades de producción, para que cuando sea oportuno incremente su nivel productividad.

De esta manera, cuando se necesite que el trabajador prolongue su jornada de manera extraordinaria, lo haga sabiendo que más adelante, cuando lo requiera podrá gozar de un descanso en proporción a las horas extra que trabaje.

Posteriormente las horas extra trabajadas las podrá depositar al Banco de Horas, para que al disponer de ellas obtenga mayor tiempo libre para cumplir con la finalidad de los descansos. Así, cuando las necesidades de producción sean menores y el trabajador lo solicite gozará del descanso compensatorio, en virtud de que sus horas extra depositadas al banco, son horas adelantadas de trabajo.

Desde el punto de vista económico, la reducción del tiempo de trabajo tiene un efecto sobre la productividad que se compensa con innovaciones tecnológicas y aumentando la fuerza de trabajo. No obstante, la reducción de la jornada semanal y el aumento de los días de descanso pueden generar mayor empleo aunque no necesariamente mejor salario; en ramas con uso intensivo de la mano de obra puede tener un efecto considerable.¹⁰¹

¹⁰¹ Cfr. Rendón Corona, Armando, et. al.; LEGISLACIÓN LABORAL. EL DEBATE DE UNA PROPUESTA, Edit. UAM Xochimilco. Fundación Friedrich-Ebert, México, 1996. p. 166-167.

La productividad no sólo depende de que el patrón implemente programas que estimulan la productividad en los trabajadores, también es necesario que éstos se comprometan con el patrón-empresa a dar un mayor rendimiento a cambio de mejores condiciones de trabajo. Cuando el trabajador se compromete a trabajar tiempo extraordinario, lo hace por el incremento que en su salario corresponde, olvidando las consecuencia que en futuro la falta de descanso le va a ocasionar.

"Los fenómenos de la flexibilidad laboral interactúan: los cambios en la tecnología productiva producen cambios en la organización social del trabajo que generan la posibilidad de flexibilidad del tiempo, y en la contratación y mercado de trabajo. A su vez, el mantenimiento legal de la rigidez en el tiempo de trabajo puede causar un desplazamiento de la mano de obra al sector informal".¹⁰²

Es importante contemplar convenios de flexibilidad en los horarios de trabajo con base en la productividad. No se trata de una reducción salarial, si el trabajo es de menor calidad o si se hizo en un mayor tiempo, sino de permitirle al trabajador, por medio del descanso, recuperar la energía que impulsa su fuerza de trabajo, para que al reanudar labores mejore su nivel de productividad. El incremento en el tiempo de descanso es una compensación al esfuerzo realizado, que premia el rendimiento de los trabajadores.

Sin duda, darle al trabajador la oportunidad de disponer de mayor tiempo libre, sería un estímulo para que incremente la productividad de la empresa. El descanso no solo es necesario para la recuperación física y la convivencia social o familiar, sino también para lograr un mejor nivel de productividad

"Al respecto algunas investigaciones muestran que los incrementos experimentados en la productividad se deben principalmente a la utilización

¹⁰² Mantero San Vicente, Osvaldo, Iturraspe, Francisco, et. al; op. cit. p. 48-49.

intensiva del capital y mano de obra, vía la reducción del tiempo de trabajo y los costos por producción, más que a la innovación tecnológica y organizativa".¹⁰³

Mantener y preservar la fuerza de trabajo es necesario para la subsistencia del trabajador, por lo tanto, es indispensable que se valore a sí mismo, que cuide su salud, persona y familia, sin que llegue a encontrar en la jornada de trabajo un obstáculo para atender los aspectos más importantes de su vida, por el contrario, el trabajo debe ser un medio eficaz de superación.

La mayoría de los patrones desearían que sus trabajadores fueran altamente productivos durante las horas ordinarias de trabajo, para no tener que recurrir al tiempo extraordinario, por el costo que éste representa. Sin embargo los trabajadores gustosos de no terminar a tiempo su trabajo obligan a la empresa a recurrir a las horas extra y así mejorar su salario.

El trabajador que puede prolongar su descanso por haber depositado tiempo extraordinario al Banco de Horas, podrá descansar más tiempo durante su jornada de trabajo, llegar más tarde o salir más temprano, incluso puede prolongar su descanso semanal, legal o anual. Además de que el descanso no sólo le permite recuperarse del agotamiento físico, sino también es tiempo que puede dedicar a la convivencia familiar, social y cultural.

De concretarse la propuesta de flexibilizar la jornada de trabajo, el trabajador que desea llegar tarde al trabajo o adelantar su hora de salida lo puede hacer haciendo uso de sus horas de trabajo adelantadas. En este caso se le paga el tiempo que trabaje y el que ocupe para llegar tarde o salir más temprano se cubrirá de sus horas adelantadas para que no haya una descomposición en su salario, y no se consideren faltas injustificada o retardos al trabajo.

¹⁰³ Bensusan Areous, Graciela; op. cit. p. 254.

Actualmente el tiempo de trabajo absorbe el tiempo de vida de los hombres, porque pasan la mayor parte de ella subordinados al trabajo y a los trayectos de traslado de un lugar a otro. Aunque el trabajador cuente con un descanso suficiente para recuperar energía y convivir con su familia, también necesita de un ambiente de armonía en el centro de labores para desempeñar su trabajo eficazmente, como ya mencionamos, es más productivo si encuentra en el trabajo un medio adecuado para el desarrollo y la superación personal.

El tema de la productividad es sin duda de los que más interesa a la parte patronal y que menos preocupa a los trabajadores, sin embargo por la vía de la negociación y de la flexibilización de la jornada laboral, podemos adquirir el compromiso de ser más productivos a cambio de obtener beneficios irrenunciables para los trabajadores, y uno de los principales objetivos es el de llegar a aprovechar al máximo el tiempo extraordinario y el de descanso.

Al flexibilizar la jornada laboral los trabajadores pueden adaptar su horario de trabajo para atender mejor sus necesidades personales y responder eficazmente a los requerimientos del patrón. El objetivo es que el trabajador se pueda valer de las horas extraordinarias que trabaje para obtener descansos adicionales, ya sea durante su jornada, en su descanso semanal, obligatorio o vacacional. Una vez que el trabajador ha disfrutado de un descanso prolongado, se reincorpora a sus labores con ánimo de ser más productivo, beneficiando directamente al patrón, porque refleja la competitividad de la fuerza de trabajo con que cuenta.

No es posible concebir el trabajo sin descanso, ni tampoco se puede concebir un empresa productiva que jamás recurra al tiempo extraordinario. Es cuestionable como la Ley permite la prolongación extraordinaria de la jornada de trabajo y que está sólo la compense con una retribución especial, sin condenar al descanso extraordinario con fines compensatorios. De esta forma la Ley desvirtúa la finalidad de los descansos.

Por eso se pretende que cuando se trabaje tiempo extra, el trabajador pueda disponer de las horas de su trabajo extraordinario para poder prolongar su descanso y así recuperarse del desgaste físico y emocional que acumula con la prolongación extraordinaria del trabajo. Además, podrá reponer el tiempo que no utiliza para la convivencia familiar y social.

Cuando un trabajador tiene un descanso mayor al establecido en la Ley o al convenido con el patrón, dispone de mayor tiempo libre para realizar otras actividades que como ser humano debe llevar acabo, por ejemplo, fomentar la comunicación familiar, procurar la recreación cultural y la superación personal. Según sus necesidades puede emplear su tiempo de descanso adicional en el desarrollo de actividades que fortalezcan su economía, o simplemente dedicarse al descanso en un estado de inactividad.

Una de las tantas formas de responder al trabajo es precisamente siendo productivos en el desempeño de labores. Lo importante de ser productivos en el trabajo es como mantener un nivel adecuado de productividad, sin llegar a la explotación de la fuerza de trabajo, lograrlo es una tarea constante, que la Ley prevé a través de los descansos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La jornada de trabajo esta regulada por normas rígidas, susceptibles de flexibilizarse en beneficio de los trabajadores, siempre y cuando sea para conseguir un mayor tiempo de descanso al que contempla la Ley.

SEGUNDA. La flexibilidad se presenta en el momento en que surgen normas más beneficiosas para el trabajador, las cuales no pueden dejarse sin efecto a voluntad de las partes, por lo tanto se convierten en normas inflexibles.

TERCERA. La jornada extraordinaria, es una alternativa para el trabajador, de aumentar su raquítico salario, por lo que prefiere sacrificar el tiempo que debe destinar al descanso, a la recreación y a la convivencia para acumular horas extra. Por su parte, para el patrón es más factible pagar tiempo extraordinario que contratar más personal.

CUARTA. Es conveniente compensar el trabajo extraordinario, no sólo con un pago especial, sino también con un descanso adicional para recuperar el tiempo extra trabajado. Valerse de las horas extraordinarias, significa obtener los beneficios de un pago doble y de un descanso compensatorio que permita reponerse del trabajo adicional.

QUINTA. Prolongar la jornada de trabajo para responder a los requerimientos de producción, permite acumular descansos que hacen posible acortar la jornada laboral para atender las necesidades personales del trabajador.

SEXTA. En nuestro país el tiempo legal de descanso semanal es insuficiente, para que el trabajador se recupere de la rutina mecanizada del trabajo prolongado, por lo que la misma Ley desvirtúa la finalidad de los descansos.

SÉPTIMA. El verdadero descanso no se obtiene en una hora de reposo, o con una semana de inactividad laboral, el descanso real va más allá, el trabajador necesita tiempo libre suficiente para estar en armonía con él mismo y con las personas que lo rodean. Sin descanso no existe trabajo productivo.

OCTAVA. Actualmente, el trabajador carece de tiempo libre para disfrutar de la convivencia familiar y social porque su tiempo de vida lo destina al trabajo y a los trayectos de traslado de un lugar a otro.

NOVENA. El descanso no sólo debe ser el suficiente para recuperar la energía que se perdió durante la jornada de trabajo, sino también para que el trabajador pueda dedicarle tiempo a su familia, procurar su salud, realizar actividades sociales, culturales, deportivas, atender sus necesidades personales, etc.

DÉCIMA. Para prolongar el periodo de descanso del trabajador, se tiene que flexibilizar la jornada laboral, adaptando el tiempo de trabajo tanto a las necesidades del patrón como a las del trabajador.

DÉCIMA PRIMERA. Las vacaciones, al igual que los descansos tiene como finalidad que el trabajador se libere de las presiones laborales y pueda recuperar energía a través de un descanso más prolongado. La diferencia radica en que el periodo de descanso vacacional depende de la antigüedad del trabajador, por lo que en los primeros años de trabajo, este descanso es relativamente breve.

DÉCIMA SEGUNDA. Para lograr que las vacaciones y los descansos, se prolonguen por más tiempo del establecido en la Ley, es conveniente valerse de las tan recurridas horas extraordinarias.

DÉCIMA TERCERA. La propuesta de flexibilizar la jornada de trabajo, para responder a las necesidades de producción y gozar de descansos acumulados

se pretende llevar a cabo mediante La Creación de un Banco de Horas en relación con la jornada y la productividad.

DÉCIMA CUARTA El Banco de Horas es una alternativa para compensar la necesidad del trabajador de disfrutar de descansos adicionales en proporción a las horas extraordinarias requeridas por la empresa.

DÉCIMA QUINTA. La creación del Banco de Horas amplía las posibilidades, para los trabajadores, de disfrutar de más días de descanso acumulados y responder mejor a las necesidades de producción. Además de prolongar su descanso, ya sea semanal, legal o vacacional, según le convenga.

DÉCIMA SEXTA. Flexibilizar la jornada en relación con la productividad, permite al trabajador prolongar o acortar su jornada normal de trabajo, en base a las necesidades de producción, para que cuando sea oportuno incremente su nivel de productividad.

DÉCIMA SÉPTIMA. Al compensar el tiempo extraordinario con descansos adicionales, que amplíen a más los días de descanso y las vacaciones, el trabajador recupera energía e incrementa su rendimiento y nivel de productividad, porque cuenta con el tiempo suficiente para descansar y liberar la tensión que acumula en el centro de labores, así al reanudar las actividades de trabajo su desempeño es mejor.

DÉCIMA OCTAVA. Los hombres dedican la mayor parte de su vida al trabajo, por lo que es importante que en el centro de labores cuenten con un ambiente de trabajo adecuado, que funcione en base a los principios de igualdad, equidad y justicia, que garantice un salario remunerador, un digno nivel de vida y condiciones seguras de salud e higiene, que permitan hacer del trabajo honesto una labor productiva.

DÉCIMA NOVENA. Para incrementar la productividad de una empresa es necesario mantener en buenas condiciones la fuerza de trabajo, conservar la salud y el ánimo competitivo de los trabajadores.

VIGÉSIMA. Al prolongar los descansos contemplados en la Ley, el nivel de productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas aumenta.

VIGÉSIMA PRIMERA. La flexibilidad de la jornada laboral, marca la pauta para alcanzar por medio del descanso el trabajo productivo. Cuando se aprovechan al máximo las horas extra de trabajo, es posible después de laborarlas, incrementar los días de descanso semanal, obligatorio y anual.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bailón Valdovinos, Rosalío; **DERECHO LABORAL. TEORÍA, DICCIONARIO, PREGUNTAS Y RESPUESTAS**, Edit. Mundo Jurídico, México, 1991.
2. Barajas Montes de Oca, Santiago; **PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO. DERECHO DEL TRABAJO**, McGraw-Hill, México, 1997.
3. Briceño Ruiz, Alberto; **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**, Edit. Harla, México, 1985.
4. Baltasar Cavazos, Flores; **EL DERECHO DEL TRABAJO A PRINCIPIOS DEL MILENIO**, Edit. Trillas, México, 2000.
5. Bensusán Areous, Graciela; **MODELO MEXICANO DE REGULACIÓN LABORAL**, Edit. UAM-Xochimilco, Friedrich Ebert Stiftung, México, 2000.
6. Bermúdez Cisneros, Miguel; **LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO**, Edit. Cárdenas, México, 1978.
7. Castorena, Jesús J; **MANUAL DE DERECHO OBRERO**, Sexta Edición, Edit. OFFSET "Ale", México, 1984.
8. Cavazos Flores, Baltasar; **HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL. ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL DE E.U. Y CANADÁ Y EL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Segunda Edición, Edit. Trillas, México, 1994.
9. Dávalos, José; **DERECHO DEL TRABAJO I**, Porrúa, México, 1990.

10. Dávalos, José; **TÓPICOS LABORALES. DERECHO INDIVIDUAL, COLECTIVO Y PROCESAL. TRABAJOS ESPECIFICOS. SEGURIDAD SOCIAL. PERSPECTIVAS**, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998.
11. De Buen L, Nestor y Carlos de Buen Unna; **EL TRABAJO, EL DERECHO Y ALGO MÁS**, Porrúa, México, 1995.
12. De Buen L, Nestor, Giglio D, et al.; **JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS**, Porrúa, México, 1993.
13. De la Cueva, Mario; **EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**, Décima Quinta Edición, Tomo I, Porrúa, México, 1998..
14. De Ferrari, Francisco; **DERECHO DEL TRABAJO**, Vol. II. Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1977.
15. Delgado Maya, Rubén; **EL DERECHO SOCIAL DEL PRESENTE**, Porrúa, México, 1967..
16. Dorantes, Arsenio; **ELEMENTOS DE ECONOMÍA**, s/e, México, 1985.
17. Fuenteseca, Pablo; **LECCIONES DE HISTORIA DEL DERECHO ROMANO**; Edit. Unión Gráfica, Madrid, 1984.
18. García Pelayo y Gross; **DICCIONARIO LAROUSSE USUAL**, Ediciones Larousse, México, 1994.
19. Garrido Ramón, Alena; **DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**, Edit. Oxford, México, 1999.

20. Gómez Orlando y Elson Gottschalk; **CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO**, Vol. I, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1979.
21. Guerrero Euquerio; **MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO**; Décima Séptima Edición, Porrúa, México, 1990.
22. **HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO**. Ediciones Grijalbo, México-Barcelona, 1969.
23. Ibarra Flores, Ramón; **VALORES JURÍDICOS Y EFICACIA DEL DERECHO LABORAL MEXICANO**, Porrúa, México, 2002.
24. Kaye, Dionisio J.; **RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DEL TRABAJO**, Segunda Edición, Edit. Themis, México, 1995.
25. Krotoschin, Ernesto; **INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO**, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1968.
26. Lemus Raya, Patricia; **DERECHO DEL TRABAJO**, McGraw-Hill, México, 1997.
27. Mantero de San Vicente, Osvaldo, Iturraspe, Francisco, et, al.; **LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN VENEZUELA. ¿NUEVO NOMBRE O NUEVA REALIDAD?**, Edit. Nueva Sociedad; Venezuela, 1991.
28. Méndez Morales, José Silvestre; **ECONOMÍA Y LA EMPRESA**, Edit. McGraw-Hill, México, 1994.
29. Muñoz Ramón, Roberto; **DERECHO DEL TRABAJO**, Tomo II, Porrúa, México, 1983.

30. Patiño Camarena, Javier E; **INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**, Edit. Oxford, México, 1999.
31. Ramírez Fonseca, Francisco; **CONDICIONES DE TRABAJO**, Segunda Edición, Edit. PAC, México, 1985.
32. Ramos Álvarez, Oscar Gabriel; **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, Edit. Trillas, México, 1997.
33. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, **DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA**, Madrid, 1992.
34. Rendón Corona, Armando, et. al.; **LEGISLACIÓN LABORAL. EL DEBATE DE UNA PROPUESTA**, Edit. UAM Xochimilco, Fundación Friedrich-Ebert, México, 1996.
35. Santos Azuela, Héctor; **CURSO INDUCTIVO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO**, Porrúa, México, 1990.
36. Soto Cerbon, Juan; **TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO**, Edit. Trillas, México, 1992.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

1. **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**
Editorial Porrúa, México, 2003.
2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
Editorial Porrúa, México, 2003.
3. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**
Tematizada por Cavazos Flores, Baltasar,
Décima Edición, Trillas, México, 1997.
4. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**
Comentada y Coordinada, por Breña Garduño, Francisco,
Segunda Edición, Editorial Harla, México, 1988.
5. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO,**
COMPILACIÓN DE NORMAS LABORALES,
DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES,
De Buen Unna, Claudia, Segundo Tomo,
Porrúa, México, 2002.
6. **LEY DEL TRABAJO.**
Editorial Valencia, Venezuela, 2003.