



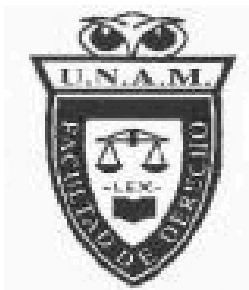
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

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

“REFORMA AL ARTICULO 74 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
ISAAC MANUEL LUNA SANTOYO



ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES

MEXICO, D. F.

2007



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 MIS PADRES:

SARA VIRGINIA SANTOYO SANCHEZ

Y MANUEL LUNA GUERRERO.

Por su cariño y apoyo incondicional así como por mostrarme que en la vida la ternura , la fortaleza, el amor y la Fe en Dios nos conducen a la Felicidad.

A MIS HERMANOS:

VIANEY, MARIAN, ISRAEL

Porque sin ustedes mi historia no seria tan feliz, son mi mejor equipo, gracias por brindarme una sonrisa, una palabra y una mano para seguir adelante.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS:

Por darme la vida , permitirme llegar a este momento y por nunca dejarme solo incluso en los momentos mas oscuros me brindo Fe y fortaleza para seguir adelante.

A LA UNAM:

Por ser una institución formadora de estudiantes, académicos, profesionistas y ciudadanos comprometidos consigo mismos y con su país

A LA LIC. LILIA GARCIA MORALES

Por mostrarme que la paciencia y dedicación son la llave del éxito.

REFORMA AL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

PAGS.

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

CAPITULO 1

LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Trabajo.....	1
1.2. Trabajador.....	6
1.3. Patrón.....	11
1.4. Relación laboral.....	17
1.5. Jornada de trabajo.....	21
1.6. Descanso.....	27
1.6.1. Días de descanso semanal.....	30
1.6.2. Días de descanso obligatorio.....	32

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL DÍA DE DESCANSO

2.1. El descanso en la época prehispánica.....	35
2.2. El descanso y su fundamento teológico.....	40
2.3. El descanso en la época colonial.....	46

CAPITULO 3

MARCO JURÍDICO

3.1. Constitución Art. 123.....	53
3.2. Ley federal del trabajo.....	60
3.3. Contrato colectivo.....	66
3.4. Reglamento interior.....	75

CAPITULO 4

REFORMA AL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

4.1. Art. 74 de la ley federal del trabajo actual.....	77
4.1.1. Art. 74 de la L.F.T. (Propuesta de reforma)..	83
4.2. Daño que produce a las empresas el Art. 74 de la L.F.T. actual.....	85
4.3. Ventajas que tiene la propuesta de reforma.....	90

CAPITULO 5

DERECHO COMPARADO

5.1. Visión comparativa y global del derecho en cuanto al día de descanso.....	96
---	----

CONCLUSIONES	100
BIBLIOGRAFÍA	102

INTRODUCCIÓN

Sin lugar a dudas una de las actividades mas importantes para el adecuado desarrollo del individuo en sociedad es la de tener una ocupación o trabajo, la cual le reporte como beneficio un salario que le permita tener un estilo de vida digno y que además con éste pueda otorgar a su familia bienestar, es decir el trabajo es para toda sociedad una necesidad que tiene que satisfacer el estado, mediante políticas que generen empleos para que no llegue a caer en vicios como lo son la delincuencia, el tráfico de drogas el comercio desleal, y otras.

En resumidas cuentas el trabajo tanto para las personas como para la sociedad es de vital importancia , pero qué hay de la otra cara de la moneda del trabajo , es decir, si el trabajo tiene una importancia básica para la sociedad, también lo tendrá su opuesto

que es el **descanso**, el cual es motivo de nuestro estudio, pues creemos que su regulación mediante la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere al Descanso Obligatorio debe reformarse, para estos fines, desarrollamos esta investigación, iniciando con conceptos generales de nuestra legislación laboral , también abordamos en el capítulo segundo los antecedentes referentes al descanso, en este apartado señalamos la forma en que el descanso era visto en la época prehispánica, colonial, incluso como el tinte religioso baña este tema para darle un matiz diferente, y como estos factores interviene en la vida del trabajador.

En el capítulo tercero señalamos como trasciende a nuestra legislación laboral la idea del descanso obligatorio, como este concepto es tomado para integrarse a nuestro artículo 123 constitucional como un derecho fundamental del trabajador, y la forma en que se integra a los contratos colectivos de trabajo, contrato

ley y reglamentos de trabajo, para llegar así a nuestro capítulo cuarto en donde planteamos el por qué y en que forma debe de ser planteado este derecho en la Ley Federal del Trabajo para lograr mayor eficacia para la empresa y al mismo tiempo beneficiar al trabajador mediante esta reforma.

CAPITULO I CONCEPTOS GENERALES

No cabe duda de que antes de iniciar cualquier trabajo de investigación es necesario dar al lector del mismo las herramientas necesarias para que pueda seguir paso a paso al investigador y de esa forma entender con absoluta claridad la propuesta que se expone.

Es por lo anteriormente mencionado que en el presente capítulo mostraremos los conceptos elementales de la materia.

1.1. Trabajo

Dentro de nuestra investigación uno de los pilares que la sostienen es precisamente el concepto de la palabra trabajo, pero para esto debemos conocer sus orígenes y alcances en su totalidad para lo cual nos apoyaremos en lo que nos señala la enciclopedia jurídica mexicana que a la letra dice:

“El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis que significa traba, toda vez que el trabajo se

traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros mas, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thilbo, que denota apretar, oprimir o afligir”.¹

Algunos diccionarios reconocidos, como el diccionario enciclopédico Larousse plus. menciona lo siguiente:

“Trabajo n. m. acción y efecto de trabajar. 2. Ocupación retribuida: vivir de su trabajo. 3. Obra, producto resultante de una actividad física o intelectual: es un trabajo de artesanía. 4. Dificultad o molestia. 5. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza; actividad del hombre encaminada a un fin. 6. Producto de la intensidad de una fuerza por la proyección en dirección de esta fuerza, del desplazamiento de su punto de aplicación”².

En algunos textos especializados en la materia jurídica como lo es el diccionario para juristas define el concepto de trabajo de la siguiente forma:

¹ Instituto de investigaciones jurídicas. Enciclopedia jurídica mexicana. T. VI. Ed. Unam/Porrúa. México.2002. p. 741.

² Larousse Diccionario Enciclopédico Plus. Ed. Larousse México. 2002. p. 1185

“Trabajo. (Lat. Tripalium, lo mismo que trabajar.) 1. Cosa producida por un agente. 2. Cosa producida por el entendimiento. 3. Operación de la maquina, herramienta, pieza, o utensilio empleado para algún fin. 4. Esfuerzo humano que se aplica a la producción de la riqueza. 5. Dificultad, perjuicio, o impedimento. 6. Molestia, penalidad, tormento, o suceso infeliz. 7. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.”³

Algunos estudiosos de este término dan diversas definiciones con las cuales procuran brindar mayor claridad a este concepto por lo que es imperativo analizarlas con gran detenimiento para poder obtener los elementos básicos y saber cuales son los puntos en los cuales coinciden y en cuales divergen.

Lo que nos señala el profesor Alberto Briceño Ruiz en su libro de derecho individual del trabajo es que “la idea y concepto de trabajo, varía de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país”⁴.

Nosotros creemos que el profesor Briceño tiene razón ya que cada civilización tiene una concepción diferente del trabajo de acuerdo a su cultura, costumbres y

³ DE MIGUEL PALOMAR, Juan. Diccionario para Juristas. Ed. Mayo ediciones, México D.F. 1981. p.1339.

⁴ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Ed. Harla. México. 1985. p 7.

nivel económico que tengan, de hecho es indudable que el trabajo es una actividad propia del hombre, la cual lo diferencia de los demás seres vivos. Podemos afirmar que el trabajo es un factor condicionante para que el hombre subsista de una forma honesta.

Estamos ciertos de que el trabajo no solo es un medio para satisfacer necesidades, sino que es tan trascendente en la vida del ser humano que éste determina la calidad de vida de las personas.

Creemos que el trabajo lejos de ser una molestia debería representar la oportunidad que tiene el ser humano de ser útil y debería de estar orgulloso, de lo cual podemos deducir que todo trabajo es digno. Es importante mencionar que el trabajo por si mismo es digno pero lo que hay que transformar en nuestra sociedad es la forma en que se valora o se le da importancia.

Hemos analizado el concepto desde diversos por tanto es necesario analizar lo que nuestro sistema legal dice al respecto, ya que tiene una importancia vital por que en este lineamiento jurídico se basan los litigantes por ser el que esta reconocido en la ley.

Nuestra legislación laboral señala en su art. 3° “El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. “

Como podemos apreciar el legislador en este artículo expresa con gran elocuencia lo que el trabajo debería de ser desde un punto de vista ideal.

Pero la realidad en nuestro país es otra, ya que desgraciadamente el trabajo se ha convertido en un artículo de comercio, en muchas ocasiones no respeta la libertad, así como tampoco la dignidad de las personas que lo prestan, y que podemos decir de las condiciones de trabajo y el nivel económico decoroso del trabajador y de su familia, esto tampoco se cumple en nuestro México por lo anterior es necesario tener en cuenta que la ley es correcta pero la aplicación de la misma es la que esta muy alejada de la realidad de las personas.

La ley Federal del Trabajo también menciona lo que debe de entenderse por trabajo en su Art. 8° párrafo segundo:

“Toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”

Esta definición es muy atinada porque menciona de forma clara los elementos principales del trabajo los cuales son: actividad humana, de carácter intelectual o material.

1.2. Trabajador

Una vez que ya conocemos el término de trabajo es conveniente abordar nuestro segundo concepto fundamental dentro de la investigación. Para ello acudimos al diccionario Larousse enciclopédico el cual nos brinda la siguiente definición:

“Trabajador: adj. Que trabaja. 2. Que gusta del trabajo. 3. Persona que trabaja por cuenta y bajo dependencia ajena”⁵.

⁵Larousse Diccionario Enciclopédico Plus. op.cit. p.1185.

Sobre el término trabajador un diccionario especializado en la materia nos indica lo siguiente:

Trabajador: “Adj. Muy aplicado al trabajo. 2. Obrero y Jornalero. 3. Der. Toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”.⁶

Nuestra legislación laboral actual nos señala en su artículo 8º el siguiente concepto:

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

“El concepto de trabajador es de medular importancia porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral, entorno de él mismo se desarrolla la fuerza expansiva del derecho del trabajo.”⁷

El profesor Alberto Briceño Ruiz tomando en cuenta el concepto legal realiza las siguientes precisiones características:

⁶ DE MIGUEL PALOMAR, Juan, *Diccionario para juristas*. Op. cit. p. 1339.

⁷ Ley Federal del Trabajo comentada. Por Climent Beltrán, Juan B. Vigésima tercera edición. Ed. Esfinge. México. 2002. p.53.

- “Sujeto obligado: persona física
- Objeto de la obligación: prestación de servicios
- Naturaleza de la prestación: personal y subordinada
- Sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral”.⁸

El desglose tan atinado que realiza el profesor nos permite distinguir los principales elementos de la definición legal. Lo cual nos ayudará a entender mejor nuestro tema.

El profesor Néstor de Buen L. comenta que “el concepto legal no siempre tuvo tanta precisión ya que en la ley de 1931 la definición mencionaba la palabra persona sin especificar si se trataba de persona física o moral y además realizaba una distinción absurda entre trabajo material e intelectual”⁹. El profesor también realiza una crítica al concepto legal de la actualidad con la cual nosotros estamos de acuerdo y consiste en la inadecuada expresión de personas morales, nosotros creemos que la palabra adecuada y precisa para denominarlas debe de ser la de personas jurídicas.

⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. op.cit. p.138

⁹ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1991. pp.467,468,469.

Ahora bien, de lo anterior podemos deducir que solo las personas físicas pueden ser trabajadores, y que los patrones pueden ser personas físicas o morales según sea el caso.

En cuanto a que el trabajo debe de ser personal entenderemos que dicha labor deber ser realizada por el sujeto que se obligó en el contrato es decir dicha obligación es intransferible.

Dentro del análisis que estamos realizando del concepto en cuestión es necesario saber si los términos aplicados en ella son los correctos o los más idóneos ya que en cuestiones de técnica jurídica es importante usar las palabras adecuadas.

En cuanto a la denominación correcta entre trabajador o empleado es necesario hacer notar que la ley que rige nuestra materia no hace ninguna distinción, en el texto del profesor Néstor De Buen se hace una interesante reflexión en la cual cita a otro destacado investigador llamado Ludovico Barassi, el cual menciona algunos criterios para poder diferenciar al obrero del empleado:

“ 1. -Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual.

2. - El obrero es pagado por semana o por quincena y el empleado por mes.

3. - El empleado tiene funciones de colaboración en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición.”¹⁰

Para nosotros ninguna de estas distinciones es totalmente clara y eficiente ya que en la práctica se puede romper cualquiera de ellas, pero con lo que sí estamos de acuerdo con el profesor es que urge realizar una definición eficaz del término empleado ya que muchas disposiciones la mencionan y es imperativo poder obtener un concepto legal claro.

Pero no cabe duda que en algunos textos relativos a la materia encontraremos el termino empleado, obrero, trabajador, etc. como sinónimos.

¹⁰ DE BUEN L, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1991. pp.467,468,469.

1.3. Patrón

El concepto de patrón es de gran importancia para nosotros ya que es uno de los elementos fundamentales dentro de nuestra investigación y nos parece importante conocer los diferentes conceptos que existen referentes al tema. Por ejemplo: el diccionario enciclopédico Larousse plus nos señala:

“Patrón. Amo. Señor, respecto de un criado, obrero, etc. 2. Dueño de una casa de huéspedes, en relación con estos o a la casa. 3. Tipo, lo que se toma como ejemplo o modelo para comparar o referirse a otra cosa de la misma especie. 4. Persona que gobierna una embarcación menor.”¹¹

Como podemos observar la definición coloquial u ordinaria nos refiere a una notable idea de dominio, poder y control sobre otro, pero no siempre fue así ya que sus orígenes latinos nos muestran lo contrario:

“ I. (Del latín **patronus**, que procede de pater, y en sentido figurado significa defensor, protector, apoyo.)”¹²

¹¹Larousse Diccionario Enciclopédico Plus. Op. Cit. p. 924.

¹²Thesaurus Jurídico para multimedia.

Ahora nos referiremos a otra definición la cual obtuvimos de una enciclopedia jurídica y señala lo siguiente:

“Patrón. De acuerdo con una terminología hoy en creciente desuso, el patrón o patrono es el propietario o responsable de una empresa (empresario).”¹³

Como podemos apreciar la definición anterior califica de anticuado el termino patrón y prefiere en un intento de actualizarlo llamarlo empresario. Lo cual nos parece un poco inadecuado ya que no todo patrón es propietario de una empresa.

El concepto legal del concepto de patrón lo podemos observar en el artículo 10° de la Ley Federal del Trabajo el cual a la letra nos dice:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

A la anterior definición el profesor Climent realiza un comentario con el cual nosotros estamos de acuerdo

¹³PRATS, Buenaventura. Nueva Enciclopedia Jurídica. Ed. Francisco Seix. Barcelona.1989.p.249.

porque su aclaración nos parece correcta y es la siguiente:

“Patrón. La expresión que utilice los servicios debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se **beneficie del servicio** por lo que de acuerdo con esa interpretación de la suprema corte. Cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Dicha característica distingue la calidad de patrón en los casos de contratación mediante intermediarios, y cuando un empresario realiza una obra o presta un servicio utilizando sus propios elementos y trabajadores.”¹⁴

Como pudimos apreciar la expresión que utilice debe de ser remplazada por la de que se beneficie pues de esta forma es mas clara y entendible la función del patrón.

El profesor José Dávalos realiza también algunas precisiones respecto del concepto que es objeto de nuestro estudio y menciona lo siguiente:

¹⁴ Ley Federal del Trabajo comentada, por Climent Beltrán, Juan B. op.cit p.60.

“En la ley de 1931 se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: Patrón es toda persona física o jurídica (este término es mas adecuado que el actual) que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo. La actual definición es acertada; ha establecido que la ausencia del contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26.”¹⁵

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que coincidimos con el criterio del profesor Dávalos ya que nos parece más adecuado el termino de persona jurídica que el de moral y también pensamos que el contrato de trabajo no es un elemento indispensable para definir la relación laboral seria más bien un elemento probatorio, pero jamás un elemento que determine la relación laboral.

De la definición derivada de nuestra legislación laboral podemos identificar dos elementos y son los siguientes:

- Persona física o moral,

¹⁵ Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Octava edición. Ed. Porrúa. México. 1998.p.97

- Que recibe los servicios o se beneficia del servicio del trabajador.

Otros juristas distinguidos en la materia laboral, opinan que el concepto tiene que ser analizado con precisión. “Mencionan que el denominarlo empresario como lo hacen en el derecho español resulta ser un término mas económico que jurídico.”¹⁶

Existen otras observaciones que nos parecen muy atinadas y son las siguientes:

“Las expresiones “acreedor de Trabajo” y “dador de trabajo” que podrían pensarse adecuadas, tienen, sin embargo, algunos defectos. El mas notable es de orden fonético: se oyen mal, pero también es importante su doble sentido, que las hace equivocadas. En efecto, si de acuerdo con la formula del Art. 3, el trabajo es un derecho y un deber sociales, resulta indiscutible que será “acreedor de trabajo” tanto quien trabaja como el que, comprometido a pagar un salario tiene que le trabajen. Lo mismo puede decirse del concepto de “dador de trabajo.”¹⁷

¹⁶ De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. op, cit. p.500.

¹⁷ Ibidem p.501.

Se piensa que posiblemente el término que podría utilizarse sin tantas críticas sería el de “empleador” ya que este no tiene un sentido social peyorativo ni está asociado a la idea de lucro.

Nosotros estamos de acuerdo con lo anteriormente expresado, pero que para evitar confusiones debemos de apegarnos al término que nuestra legislación utiliza.

Es necesario también conocer las diferentes formas en que expresan el concepto algunos doctrinarios del derecho laboral:

Juan D. Pozzo dice: “el empleador, o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante una retribución”¹⁸

Krotoschin dice: “es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios”¹⁹

Madrid dice: “patrono es la persona, natural o jurídica, dueña o propietaria de una explotación industrial o

¹⁸ Ibem, p. 502.

¹⁹ Idem p. 502.

comercial, donde se presta un trabajo por otras personas.”²⁰ Una vez que conocemos el término adecuadamente y que sabemos cuales son las diversas interpretaciones, queremos señalar que la forma de utilizarlo en la practica siempre debe de ser como lo encontramos en nuestra legislación laboral, pero debemos entenderlo en una forma integral tomado en cuenta la doctrina.

1.4. Relación Laboral

No cabe duda que el concepto de relación laboral o relación de trabajo constituye un elemento de vital importancia para nuestro estudio ya que sin este vínculo jurídico que une a patronos y trabajadores no se podría hablar de una regulación adecuada del derecho laboral en México, es por eso que a continuación expondremos las diversas formas o acepciones de la relación de trabajo.

Para otros distinguidos profesores expertos en la materia existen cuatro significados o acepciones del termino relación de trabajo y son las siguientes:

²⁰ Idem, p. 502.

“Por una primera acepción relación de trabajo significa un vínculo de obligación dimanante de un contrato de trabajo. Con arreglo a esta primera acepción plenamente enraizada en la doctrina jurídica del derecho civil, el contrato de trabajo es el documento causal que fundamenta la obligación de prestación del trabajo. En consecuencia, existe una necesaria y absoluta unión entre contrato de trabajo y relación de trabajo. Pudiera decirse que siendo el contrato de trabajo la causa, la relación de trabajo es el efecto.

Segunda acepción , se entiende por relación de trabajo toda relación obligatoria laboral indistintamente, tanto si procede o se origina de un contrato de trabajo o de un especial fundamento jurídico: ley, disposición o reglamento oficial. Etc.

Tercera acepción, se entiende por relación de trabajo una relación de ocupación o empleo en la que la situación se determina y origina por el trabajo de hecho, independientemente de que exista o no una obligación de prestar trabajo. Cuarto concepto de relación de trabajo, en el que se comprende la totalidad de relaciones que

median entre el empresario y todos los que brindan su trabajo.”²¹

Los diccionarios especializados en la materia del derecho laboral nos señalan que:

“Relación de trabajo: denominación que se da al tratamiento de la prestación de servicios por una persona a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral. 2. El contrato encuentra cause y expresión en la relación de trabajo, en la ejecución continuada, en el tracto sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas”²²

“Relación de trabajo: sin duda ante la amplitud del vocablo relación, resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.”²³

“La palabra relación proviene de la voz latina **relatio**, que significa conexión de una cosa con otra,

²¹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. T.H. tercera edición. Ed. Helista. Argentina. 1998. p. 59.

²² Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Decimotercera edición. Ed. UNAM. México. 1999. p. 2769.

²³ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. T.VII. Vigésima quinta edición. Ed. Helista. Argentina. 1997. P. 116.

correspondencia, enlace entre dos cosas. Cabe establecer, en tal forma que la locución relación de trabajo significa la conexión necesaria e inevitable que se establece entre quien presta un servicio personal y quien, como patrono se presta de dicho servicio.”²⁴

En lo anterior mencionamos que no es necesario el contrato para que se perfeccione la relación laboral.

Ahora bien, tenemos que aclarar que la relación de trabajo tiene diversos factores que están profundamente involucrados dentro de su dinámica. Estos términos jurídicos son: modificación, suspensión, rescisión, y terminación de la relación de trabajo.

Es conveniente señalar que entenderemos en la relación laboral como elementos subjetivos al patrón y el trabajador. Y como elementos objetivos a las condiciones de la dinámica laboral.

Para concluir el tema de relación laboral llegamos a la conclusión de que con el simple hecho de existir la prestación de un servicio personal subordinado ahí surgirá una relación laboral.

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Op. Cit. p. 61.

1.5. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo es sin duda un tema con gran importancia dentro de la legislación mexicana ya que la jornada de trabajo marca el ritmo de vida de los trabajadores, sus condiciones económicas, sociológicas e incluso sus hábitos fisiológicos.

Debido a lo anteriormente mencionado y con la intención de conocer a fondo el tema iniciaremos analizando el concepto desde sus orígenes lexicológicos.

“Jornal: la palabra proviene del latín *diurnale*, que significa diario, la cual debido a una evidente deformación de la pronunciación, tanto en el idioma español como en el francés derivó en jornal o journal cuyo significado de esta última voz es precisamente diario”.²⁵

Como ya hemos expuesto la palabra jornal significa diario es por eso que generalmente al mencionar jornada de trabajo queremos referirnos a la actividad laboral que realiza el trabajador diariamente, aunque

²⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Op.cit. p. 1837.

tenemos que reconocer que el concepto de jornada de trabajo es mucho más extenso.

A continuación señalaremos el concepto que nos brinda un diccionario jurídico:

“Para algún sector de la doctrina mexicana la jornada de trabajo debe entenderse como el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a este”²⁶

En el concepto anterior se puede apreciar claramente la idea de que el trabajador inicia su jornada de trabajo desde el momento en que sale de su casa, lo cual para nosotros no es correcto ya que el trabajador no está en su centro de trabajo y mucho menos está realizando las tareas propias de su empleo.

A continuación mencionaremos el concepto que se encuentra contemplado en nuestra legislación laboral:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”

²⁶Larousse Diccionario Enciclopédico Plus. Ed. Larousse México. 2002. p. 1025

El profesor Trueba Urbina hace el siguiente comentario sobre el artículo antes mencionado:

“Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda, al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore.”²⁷

Estamos de acuerdo con el comentario del profesor porque es evidente que este artículo le hace justicia al trabajador.

El profesor Euquerio Guerrero. Nos otorga su definición de jornada de trabajo:

“Se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual, el trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.”²⁸

²⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentada. Por Trueba Urbina Alberto. Op. cit. p.54.

²⁸ GUERRERO, Euquerio. Manual de derecho del trabajo. Décima tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1983. p. 132.

El concepto anteriormente mencionado nos parece correcto pero tenemos que hacer dos observaciones , la primera es que cuando dice : disponible jurídicamente, debe de decir disponible materialmente y la segunda observación es en cuanto a que como ya antes lo hemos mencionado cualquier trabajo requiere un esfuerzo material e intelectual conjuntamente.

Para otro distinguido jurista como Colotti entiende por jornada de trabajo lo que a continuación se menciona:

“El tiempo durante el cual diariamente, el trabajador se encuentra a disposición del patrono para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo.”²⁹

Estos conceptos nos parecen correctos, pero nosotros pensamos que el término jornada de trabajo debe entenderse de una forma más extensa, es decir no se puede limitar a la actividad que realiza el trabajador diariamente ya que existen diversos aspectos que intervienen y que deben de ser contemplados como lo son su duración, y modalidades.

²⁹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Op. cit. p. 388.

Ahora que conocemos varias acepciones o puntos de vista de diversos doctos en la materia resulta evidente el tener que continuar nuestra investigación señalando las formas en las que se puede clasificar la jornada de trabajo.

A continuación mencionaremos como se puede clasificar la jornada de trabajo.

- “Por lo que atañe a su limitación se subdivide en jornada normal y especial, también conocida como suplementaria
- En cuanto a su desarrollo la jornada puede ser continua o en su caso intermitente
- Por lo que hace a su régimen jurídico de duración la jornada puede ser normal o especial, en atención a las actividades o condiciones personales del trabajador.
- Con base a su tipo de retribución y prorroga, la jornada de trabajo puede ser ordinaria y extraordinaria.
- Los turnos de jornada pueden ser de carácter fijo o rotatorio”³⁰

³⁰ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Ed. McGraw-hill. México.1998,p. 191.

La clasificación anteriormente mencionada la realiza el profesor Santos Azuela. Y realmente nos parece muy acertada ya que realiza una distinción de la jornada de trabajo de una forma concreta, y sencilla para su fácil entendimiento.

Es importante mencionar en nuestra investigación cual es la clasificación que la legislación laboral realiza, pero para fines prácticos solo mencionaremos las más comunes. Y son las siguientes:

- Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de ocho horas.
- Jornada nocturna. Comprende de las 20 horas a las 6 horas, con una duración máxima siete horas.
- Jornada mixta. Es la que comprende periodos de las dos jornadas anteriores.

Con la regulación del tiempo en que el trabajador esta a disposición del patrón se pretende buscar un equilibrio en el cual el trabajador obtenga los medios para la satisfacción de sus necesidades y también que el

patrón consiga los resultados que su empresa o establecimiento tiene como meta.

1.6. Descanso

Resulta indispensable hablar del término descanso porque este forma parte de la columna vertebral de nuestra investigación, además de un factor determinante dentro de la dinámica laboral existente en las empresas o centros de trabajo.

Comenzaremos brindando una definición del término descanso tomada de un diccionario de español moderno, cabe señalar que es el más sencillo y por tal razón el más práctico en su comprensión y es el que a continuación señalamos:

“Descanso: m. Quietud, reposo en el trabajo, alivio en la fatiga física, tranquilizarse, calmarse, reposar.”³¹

Debido a que el descanso es un elemento propio del desarrollo humano y por estar íntimamente ligado con el desempeño del trabajador nos parece prudente exponer el concepto desde el punto de vista psicológico.

³¹ ALONSO, Martín. Diccionario De Español Moderno. Ed. Aguilar. España. 1982. p.346.

“(Psic.) Estado de relajamiento tras la realización de una actividad física o mental. Pero aún cuando el descanso se produce principalmente para recuperar el tono muscular y nervioso, constituye, al mismo tiempo, una excelente oportunidad para el libre desarrollo de las aficiones personales que no pueden ponerse en acción en un trabajo productivo, en este sentido el descanso debidamente aprovechado ofrece oportunidades para el estímulo a la creatividad. La necesidad del descanso viene determinada por el agotamiento producido por la fatiga tras la realización de un esfuerzo.”³²

No cabe duda que el descanso juega un papel importante en el desempeño laboral del trabajador, podríamos decir que tiene la misma trascendencia que el trabajo. como hemos podido apreciar no es una opción sino una necesidad física y mental, así como un derecho laboral para el trabajador y una obligación para el patrón

Es tal la trascendencia del descanso que algunas empresas recurren con mayor frecuencia a la instalación de salas de relajamiento o de ejercicios físicos y prevén pausas de descompresión dentro de los horarios de trabajo

³² ABAD CAJA, Julián. Diccionario de las ciencias de la educación. Ed. Santillana. México. 1983. p.168.

en particular es el caso de la empresa Xerox que instala gimnasios en la mayoría de sus empresas filiales importantes.

Algunos expertos en la administración de recursos humanos mencionan que el descanso constituye uno de los factores básicos que hacen al individuo trabajar en beneficio de la empresa.

Para Pierre Turcotte autor del libro calidad de vida en el trabajo y experto en la materia, menciona que “el descanso es una fuente de recuperación de energía y contribuye a aumentar la duración de vida en el trabajo”.³³ Es decir el descanso permite al trabajador aumentar su vida laboral gozando de buena salud.

En un sentido opuesto a lo anteriormente mencionado, la falta de descanso tiene consecuencias fatales tanto para el trabajador como para la empresa, una de ellas es el ausentismo, gran número de quejas, huelgas, conflictos, accidentes, estrés laboral, depresiones, crisis cardíacas, etc.

³³ TURCOTTE, Pierre. Calidad de vida en el trabajo. Ed. Trillas. México. 1986. p. 159.

En conclusión el descanso es necesario para garantizar una sana actividad laboral, y como consecuencias tiene el aumento en la productividad de la empresa, salud mental y física de los trabajadores, aumento en la calidad del producto un mejor rendimiento de los trabajadores, y una vida laboral más armoniosa.

1.6.1. Días de descanso semanal

Una vez que hemos comprendido el concepto de descanso de una forma general es momento para comenzar a exponer una de las modalidades del descanso que contempla nuestro sistema labora mexicano y este es el día de descanso semanal.

Una de las denominaciones con que se le conoce a este tipo de descanso es la de descanso hebdomadario, este termino surge por la forma en que se pretende medir el tiempo en plazos de siete días, de ahí que se le llame descanso hebdomadario., es decir un día de receso por seis mas de trabajo. pero en términos de la enciclopedia jurídica Omeba entenderemos por descanso hebdomadario lo siguiente:

“La pausa obligatoria en el trabajo, acordada luego de seis días continuos de labor, pausa que, no podría tener una duración inferior a veinticuatro horas corridas, es decir, un día completo.”³⁴

El descanso dominical también llamado así por algunos autores constituye una de las principales conquistas obreras. Y adquiere fuerza a nivel internacional al ser plasmado en el tratado de Versalles. Esta conquista laboral se extiende a todos los trabajadores y los beneficia principalmente en el ámbito de la salud laboral entre otros.

En la determinación del día de descanso semanal nuestra legislación laboral contempla los siguientes criterios:

- Menciona que se procurara que el día de descanso sea el domingo.
- Menciona que el descanso en los trabajos de producción continua se fijara según el acuerdo que realicen los trabajadores y patrones.

Muchos autores critican este ultimo criterio ya que a su parecer el día domingo es el único que el trabajador

³⁴ OSSORIO, Manuel. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. VIII. Ed. Ancafo. Argentina. 1975. p.456.

debe descansar ya que es en este día cuando el trabajador y su familia se encuentran libres de ocupaciones y pueden disfrutar de un sano esparcimiento y a su parecer al privar al trabajador de este día en especial aunque se asigne otro de común acuerdo se esta cometiendo una injusticia en perjuicio del trabajador. Como conclusión podemos decir que coincidimos con el profesor Mario De La Cueva al mencionar que las finalidades del día de descanso son:

“La primera a la que podemos llamar inmediata , es de carácter fisiológico, pues el cuerpo humano necesita periódicamente un descanso para poder reponer la fatiga del trabajo diario, la segunda es de orden familiar, porque permite la convivencia en el hogar, y la tercera es de naturaleza social y cultural, pues el descanso hace posible la relación con otras familias, asomarse a algún espectáculo o dedicarse a la lectura.”³⁵

1.6.2. Días de descanso obligatorio

Es indudable que el día de descanso semanal es una de las modalidades de descanso que se encuentra plasmada en nuestra legislación del trabajo, el día de

³⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Del Trabajo I. Op. cit. p.286.

descanso obligatorio viene a completar el esquema de los días de descanso dentro de la dinámica laboral. El profesor Santos Azuela menciona que el legislador reconoce el descanso obligatorio con el objeto de conmemorar tres tipos de festividad. Y son los siguientes:

- “1) Acontecimientos cívicos notables.
- 2) La celebración del primero de mayo.
- 3) Diversas festividades producto de la costumbre”³⁶.

Señalando los días de descanso obligatorio en nuestra legislación antes de la mas reciente reforma tenemos los siguientes:

- “I. El 1° de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y

³⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Del Trabajo. op. cit. p.201.

- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral”.

El profesor Mario De La Cueva menciona las razones por las cuales el cinco de febrero fue considerado como día de descanso obligatorio y nosotros por considerarlas de vital importancia las mencionamos:

“consisten en que fue en esa fecha cuando México expido la primera declaración de derechos sociales de la historia, un conjunto de disposiciones que se adelantaron al mundo y que constituyen hoy la base inconvencible para el bienestar de los trabajadores. El cinco de febrero es la fecha mas importante dentro de nuestra legislación del trabajo.”³⁷

Es conveniente señalar que en los días de descanso obligatorio los trabajadores y los patronos o en su defecto la junta de conciliación y arbitraje determinaran el numero de trabajadores que prestaran sus servicios.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Del Trabajo I. Op. cit. p. 288.

CAPITULO II ANTECEDENTES DEL DIA DE DESCANSO

La interesante tarea de recuperar los acontecimientos del pasado no solo es el objeto de estudio de la historia, también lo es de otras disciplinas como la del derecho, ya que si no conocemos las normas que rigieron en el pasado no comprenderemos las que nos rigen en nuestros días.

En su desarrollo, el ser humano vive de acuerdo a las condiciones que le imponen sus necesidades vitales. Son estas las que influyen de manera directa e inevitable, de forma tal que transforman el medio que los rodea en busca de alimento, abrigo, **descanso**, vida en familia, conquista de un espacio propio, etc.

2.1. El descanso en la época prehispánica.

Para poder estudiar la ideología prehispánica tenemos que entender que esta cultura concebía a su universo como una unidad que se encontraba en perfecta armonía con todo y con todos en la cual ellos solo eran una parte que tenía que funcionar a un mismo tiempo para que éste no se colapsara.

De lo anteriormente mencionado tenemos que dentro de la cultura azteca encontramos dos tipos de calendario uno llamado **Xiupohualli o cuenta de los días y el Tonalpohualli o cuenta de los destinos**, ambos eran elementos indispensables dentro de su vida diaria. Según nos cuenta el profesor José Guadalupe Sánchez investigador del INAH.³⁸ (Instituto Nacional De Antropología e Historia)

El profesor nos comenta que el calendario azteca era un elemento vital para la vida cotidiana ya que no se podía desarrollar ninguna actividad agrícola, religiosa, guerrera, o comercial sin antes consultarlo.

Pero no cualquiera podía interpretar el calendario, esta actividad solo la realizaba el **Tonalpohuaque** sacerdote sabio que tenía conocimientos astronómicos sobre las fases lunares, equinoccios, constelaciones, y diversos fenómenos celestes. El era quien determinaba si las actividades debían realizarse o no porque el universo y sus deidades lo mandaban así.

En un texto especializado del antropólogo Antonio Lorenzo sobre el calendario azteca señala que:

³⁸ SÁNCHEZ, José. Conversación privada en el INAH. Guadalajara Jal. 3 Diciembre de 2004.

“El Xiuhpohualli cuenta del año, equivalente a nuestro calendario solar de 365 días consta de 18 meses, de 20 días cada uno, iniciando siempre con caimán y terminando con flor, agregándose al final **5 días nemontemi, en los cuales cesaba toda actividad.**

Comienza el año el 2 de febrero, tal como dicen los informantes de Sahagún, siendo **nemontemi** los últimos 4 días de enero y el primero de febrero.

Cada 4 años se agregaba otro día **nemontemi**, iniciando entonces el día 3 de febrero, siendo estos años los que ahora se conocen como bisiestos.

La concordancia con el año trópico se logra suprimiendo un día **nemontemi** cada 130 años, de modo que en un periodo de 1040 años se agregan en total 252 días, obteniendo una aproximación más exacta a la que proporciona el calendario gregoriano actualmente en uso.

Cada mes se divide en cuatro grupos de cinco días (quintanas), dedicado el último día para el mercado o tianquiztli, celebración que se suspendía, por supuesto, en los días **nemontemi**”³⁹

³⁹ LORENZO, Antonio. Uso e interpretación del calendario azteca. Ed. Porrúa. México. 1983 p.41.

A continuación mencionaremos que festividades se realizaban según el calendario azteca en las cuales se interrumpían las actividades para dar culto a sus deidades en el primer día del mes. Para esto nos apoyaremos en uno de los textos de Fray Diego Duran titulado ritos y fiestas de los antiguos mexicanos y señala que :

“Primer mes Atlacahualo : dedicado a Tláloc Dios de la lluvia y a su hermana Chalchiutlicue, Diosa de la lluvia implorando por la abundancia de lluvias. Fechas : 2 a 21 de febrero.

Segundo mes Tlacaxipehualiztli : fiesta en honor de Xipetotec, nuestro señor el desarrollado. Dios de los sacrificios y de los conceptos de procreación y fecundación. Fechas : 22 de febrero a 13 de marzo.

Tercer mes Tezoztontli : dedicado a Tláloc y Cuatlicue, ofreciendo las primeras flores del año. Fechas 14 marzo y 2 de abril.

Cuarto mes Ueytozotli : festividad en honor de Cinteotl. Dios del maíz. Fechas : 3 a 22 abril.

Quinto mes Toxcatl : a honra de tezcatlípoca tenía por principal de todas las fiestas. (23 abril a 12 mayo)

Sexto mes Etzalqualiztli : ceremonias en honor a los dioses de la lluvia. (13 mayo a 1 junio)

Séptimo mes : festividad dedicada en honor de Uixtocihuatl, diosa de la sal y hermana mayor de tlaloc. (2 junio a 21 junio)

Octavo mes Uyetecuihuitl : a honra de Xilónen Diosa de las Mazorcas de maíz tierno (22 junio a 11 julio)

Noveno mes Tlaxochimaco : fiestas en honor de Huitzilopochtli, Dios de la guerra. (12 julio a 31 julio)

Décimo mes Xocolhuetzi : dedicado a Xiuhtecuhtli, Dios del fuego. (1 agosto a 20 del mismo mes)⁴⁰

Los meses siguientes hasta llegar al mes decimoctavo también realizaban ritos especiales en honor de diversas deidades como lo son las nubes, la madre de los Dioses, Dioses guerreros, Deidades maternas, entre otros.

⁴⁰ DURAN, Diego. Ritos y fiestas de los antiguos mexicanos. Ed. Innovación. México 1980. P.126.

Podemos decir como conclusión que en la época prehispánica existían días en los que se detenía toda actividad (nemontemi) pero no era porque la ley lo indicara de esa forma sino que así lo pedían sus costumbres religiosas y podemos deducir que eran algo parecido a los días de descanso obligatorio, claro en una forma muy abstracta y por un motivo diferente al que se tiene en nuestros días, también se interrumpían sus actividades cotidianas para rendir culto a las deidades de cada mes para poder recibir beneficios de éstas.

2.2. El Descanso y su fundamento teológico

No cabe duda que para el hombre desde sus inicios el factor teológico ha marcado su ritmo de vida en una forma trascendente, a grado tal que gran parte de su actuar esta basado en sus creencias religiosas.

Según el cristianismo la conclusión de la obra de Dios abre el mundo al trabajo del hombre “Dio por concluida Dios en el séptimo día la labor que había hecho. GN 2,2 ”⁴¹, el trabajo de Dios es de alguna manera ejemplar para el hombre, es decir el hombre no solo esta

⁴¹ [La Biblia latinoamericana hoy](#). Ed. Verbo Divino. España.1972. p 124

llamado a habitar, sino también a construir el mundo haciéndose así colaborador de Dios.

Ahora bien el descanso del séptimo día no se refiere a un Dios inactivo, si no que subraya la plenitud de la realización llevada a término y expresa el descanso de Dios frente a un trabajo bien hecho.

Para comprender el **shabbab**, el descanso de Dios, como sugieren algunos elementos de la tradición hebraica misma, conviene destacar la intensidad esponsal que caracteriza, desde el antiguo al nuevo testamento, es decir la relación de Dios con su pueblo. El día de descanso es tal ante todo porque es el día bendecido y santificado por Dios ósea, separado de los otros días para ser, entre todos, el día del señor.

El padre Jaime Torres menciona que : “el día del señor, es por excelencia el día de esta relación, en la que el hombre eleva a Dios su canto, haciéndose voz de la creación. Precisamente por esto es también el día de descanso la interrupción del ritmo de las ocupaciones expresa, con el lenguaje plástico de la novedad y desapego, el reconocimiento de la dependencia propia y

del cosmos respecto a Dios . Todo es de Dios, el día del señor reclama continuamente este principio.”⁴²

Con lo anterior entendemos que en el shabbat se recuerda que el tiempo y la historia pertenecen a Dios y que el hombre no puede dedicarse a su obra de colaborador del creador en el mundo sin tomar constantemente conciencia de esta verdad.

“Pues en seis días hizo el señor el cielo y la tierra y el séptimo descanso; por eso bendijo el señor el día sábado y lo hizo sagrado GN 20,8.”⁴³, a lo cual el padre Jaime Torres comenta lo siguiente: El descanso asume así un valor típicamente sagrado: en donde el fiel es invitado a descansar no solo como Dios ha descansado, sino a descansar en el señor, refiriendo a él toda la creación, en la alabanza, en la acción de gracias, en la intimidad filial y en la amistad esponsal.

El sacerdote Jaime Torres agrega que : “Celebramos el domingo por la venerable resurrección de nuestro Jesucristo, no solo en pascua sino cada semana testimoniando una práctica ya consolidada que se había ido desarrollando desde los primeros años después de la

⁴² TORRES, Jaime. Plática de catecismo en la parroquia San Martín. Guadalajara, Jal. 5 Diciembre 2004.

⁴³ La Biblia latinoamericana hoy. Op cit. p 128.

resurrección del señor. Esta profunda relación del domingo con la resurrección del señor es puesta de relieve con fuerza por todas las iglesias, tanto en occidente como en oriente. En la tradición de las iglesias orientales en particular, cada domingo es el día de la resurrección, y precisamente por ello es el centro de todo culto. El tema del domingo como día iluminado por el triunfo de Cristo resucitado encuentra un eco en la liturgia de las horas y tiene mayor énfasis en la vigilia nocturna que en las liturgias orientales ya que prepara e introduce el domingo.”⁴⁴

Corresponde de manera particular a los obispos y demás sacerdotes preocuparse de que el domingo sea reconocido por todos los fieles, santificando y celebrando como verdadero día del señor en el que la iglesia se reúne para renovar el recuerdo de su misterio pascual con la escucha de la palabra de Dios, la ofrenda del sacrificio del señor, la santificación del día mediante la oración, las obras de caridad y la abstención del trabajo.

Por otra parte, la relación ente el día del señor y el día de descanso en la sociedad civil tiene una importancia y un significado que están mas allá de la

⁴⁴ TORRES, Jaime. Plática de catecismo en la parroquia San Martín. Guadalajara, Jal. 5 Diciembre 2004

perspectiva propiamente cristiana. En efecto, la alternancia entre trabajo y descanso propia de la naturaleza humana es querida por Dios mismo, como se deduce del pasaje de la creación, el descanso es una cosa sagrada, siendo para el hombre la condición de liberarse de la serie, a veces excesivamente absorbente, de los compromisos terrenos y tomar conciencia de que todo es obra de Dios.

Es necesario no perder de vista que, incluso en nuestros días el trabajo es para muchos una dura servidumbre, ya sea por las miserables condiciones en que se realiza y por los honorarios que impone, especialmente en las regiones mas pobres del mundo, incluso en las mismas sociedades mas desarrolladas económicamente, se observan demasiados casos de injusticia y de abuso del hombre por parte del hombre mismo, y es una realidad que la doctrina cristiana se ha preocupado por proteger a los mas necesitados y afectados por medio de sus ordenes eclesiales guiados por sus preceptos dogmáticos.

El padre Jaime Torres menciona que : “cuando la iglesia a lo largo de los siglos, ha legislado sobre descanso , ha considerado sobre todo el trabajo de los siervos y de los obreros, no porque fuera un trabajo

menos digno respecto a las exigencias espirituales, sino porque era el mas necesitado de una legislación que lo hiciera mas llevadero y permitiera a todos santificar. el día del señor. A este respecto la ***Rerum Novarum*** presentaba **el descanso festivo como un derecho del trabajador que el estado debe garantizar.** Obviamente este derecho del trabajador al descanso presupone su derecho al trabajo.”⁴⁵

Ahora bien, el padre Jorge Lara menciona sobre nuestro tema que: “es un deber de conciencia la organización del descanso dominical de modo que les sea posible participar en la eucaristía, absteniéndose de trabajos y asuntos incompatibles con la santificación del día del señor, con su típica alegría y con el necesario descanso del espíritu y del cuerpo. Para que el descanso mismo no sea algo vacío o motivo de aburrimiento, debe comprender enriquecimiento espiritual, mayor libertad, posibilidad de contemplación y de comunión fraterna, los fieles han de elegir, entre los medios de la cultura y las diversiones que la sociedad ofrece, los que estén mas de acuerdo con una vida conforme a los preceptos del Evangelio, de este modo el día del señor se convierte, en el modo más propio en el día del hombre.”⁴⁶

⁴⁵ Ídem. 5 Diciembre 2004.

⁴⁶ Lara Jorge. Plática de Catecismo en la parroquia San Martín. Guadalajara Jal. 9 Diciembre 2004

El sacerdote Jorge Lara agrega que : “en el descanso los fieles deben procurar según su buena voluntad , amor y compromiso con la sociedad realizar actividades de misericordia, de caridad y apostolado, el corazón del creyente se abre y realiza una llamada a la cultura de compartir, llevada acabo tanto entre los miembros mismos de la comunidad como en toda la sociedad”⁴⁷.

Para quienes profesan la religión católica resulta muy importante lo que su máximo jerarca (Juan Pablo II) exprese en diferentes documentos, estos documentos forman parte importante del derecho canónico vigente, en materia de descanso el documentos Dies Ecclesiae, Dies hominis. Se encuentra el fundamento papal en el cual se encuentra la obligación de los fieles cristianos de hacer que el domingo sea el día del señor: creador y redentor. El creador descanso en el séptimo día. El redentor resucito el primer día de la semana.

2.3. El descanso en la época colonial

En la época de la colonia en la Nueva España se dieron cambios contundentes en materia social, cultural y

⁴⁷ Ídem. 9 Diciembre 2004

económica. Estas modificaciones sociales se enfocaban hacia la asimilación de las costumbres del viejo continente, es decir se tiene una tendencia hacia todo lo europeo, en esta etapa las ideas de la ilustración están en pleno auge y aunque sea en forma tardía éstas llegan a la Nueva España.

Es en esta etapa donde los estilos de vida de todas las clases sociales se transforman según sus posibilidades económicas, proliferan los cafés, los paseos, los bailes, los espectáculos públicos al aire libre y en carpas. Todo lo anterior evidentemente se lleva acabo en el tiempo que tiene la gente para descansar.

En la sociedad novohispana existían dos corrientes fundamentales, la primera es la clase que mayores bienes tenía y que sigue fielmente las costumbres europeas. La otra corriente esta comprendida por la clase trabajadora la cual trata de encontrar la forma de descansar o divertirse, esto obviamente es lo que provoca que se desarrolle una nueva cultura popular urbana sobre el esparcimiento y el descanso.

Llegaron a existir con el pretexto de las fiestas patronales o de los santos un gran número de días feriados que originaron la intervención de los gobernantes desde España. “Por real Cédula expedida el 9 de junio de 1799 en Aranguez, Carlos IV se dirigió al regente y oidores de la Real Audiencia de la Nueva Galicia poniendo coto al abuso que originaba pérdida de trabajo y graves perjuicios, tanto materiales como morales. El pueblo, perezoso por naturaleza, más holgazán se vuelve empleando esos días, no para alabar a Dios, cual lo querrían los hombres bien intencionados sino en la ociosidad madre de todos los vicios”⁴⁸

Lo anterior causó un gran impacto en la sociedad ya que denotaba una actitud poco productiva laboralmente hablando y dejó como manifiesto que los días de las fiestas patronales eran aprovechados no para rendir honor a los motivos religiosos de la época, sino que se les daba otra utilidad, esta es obviamente la del descanso ya que la gente a nuestro parecer prefería en esos días descansar o bien asistía a las celebraciones pero al terminar realizaba otras actividades para relajarse y descansar.

⁴⁸ OLVEDA, Jaime. Sociedad y costumbres. Ed. Trébol. México.1991.p.222

El impacto de estas conductas sociales obtuvo como resultado varias llamadas de atención por los jerarcas de la iglesia ya que en esos días la gente caía en excesos como el de la embriaguez, y vagancia, esto aunado a la proliferación de espectáculos teatrales que a su vez eran consideradas como poco decentes y en contra de las buenas costumbres.

Para entender estos cambios sociales los expertos señalan que hay que analizarlos bajo el entendimiento de las reformas borbónicas. “ el estado español emprendió grandes reformas en la Nueva España que habrían de cambiar profundamente la realidad de la colonia. Recordemos tan solo algunas para mostrar la magnitud de estas transformaciones: creación de las intendencias, expulsión de los jesuitas, enajenación de los bienes de la iglesia, libertad de comercio, etc.”⁴⁹

Para algunos autores las reformas borbónicas tuvieron un sentido Bipolar porque no solo transformaron a la sociedad en sus hábitos para descansar “las reformas no solo habían ido acompañadas de un relajamiento de las costumbres, sino que por el contrario habían permitido mejorar el orden social, al crear nuevos mecanismos de

⁴⁹ VIQUEIRA ALBAN, Juan. *Relajados o reprimidos*. Ed. fondo de cultura económica. México.1987.p18

educación, control y represión para las clases populares de la ciudad de México”⁵⁰

En algunas otras regiones de la colonia se tenía la idea de que el tiempo destinado para el descanso debía de emplearse para educar o instruir a la sociedad para que esta de alguna forma tuviera un progreso cultural las autoridades neogallegas, fieles al espíritu ilustrado, en su deseo de renovar a la sociedad, se vieron forzadas a crear mecanismos tanto de coerción social como de difusión de sus ideas. Como parte de los primeros se puede señalar la división de la ciudad de Guadalajara en cuarteles y la propagación de reglamentos relacionados con la causa de policía, mientras que los segundos se lograron gracias a la apropiación y transformación de las fiestas y espectáculos populares para que sirvieran a sus intereses.

Las autoridades de esa época lograron idear una estrategia para ilustrar a las personas en sus tiempos de descanso y el principal instrumento atractivo y con trasfondo cultural que se utilizó fue el espectáculo teatral en lo económico , era visto como una diversión comercial que significaba un potencial medio de hacer llegar

⁵⁰ Ibidem. P 22.

recursos a la real hacienda; en lo social, contribuía a que la plebe se alejara de actividades que no correspondían a la moral ilustrada, y en lo político ideológico, era un medio de comunicación masivo, que posibilitaba la difusión de la postura oficial ante la población, de lo que debía ser la sociedad, con la capacidad, además de presentar a la plebe analfabeta los preceptos ilustrados, que les estaban vedados por medio de la escritura.

En la época colonial también existieron diversos ordenamientos jurídicos que se crearon con la finalidad de proteger a los mas vulnerables. Las leyes de indias como bien son normas que denotan una enorme calidad humana ya que en ellas se encuentran diversos elementos fundamentales para el derecho del trabajo muy innovadores para la época los cuales por mencionar un ejemplo nos llevan a pensar en la jornada máxima de trabajo, descansos, salario, edad mínima para prestar servicios, la protección del trabajador cuando sean labores insalubres.

Pero desgraciadamente estas normas solo son en la época colonial un conjunto de buenos deseos o buenas intenciones ya que en la vida cotidiana de

aquellos días no se aplicaban, es decir eran derecho vigente pero no positivo.

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO

No cabe duda que las leyes son el reflejo de la lucha de clases que se da en toda sociedad, y cabe mencionar que el pueblo Mexicano tiene un ordenamiento ejemplar en el artículo 123 constitucional ya que es una norma que contiene en forma justa y equilibrada los derechos propios del trabajador y las obligaciones de los patrones, esta norma dedicada a la clase trabajadora es modelo para otras legislaciones que buscan la igualdad en las relaciones laborales y por añadidura darle un sentido social que supere toda idea de capitalismo voraz que impera en nuestro mundo actual.

3.1. El artículo 123 constitucional

En el análisis de este documento hemos de mostrar diversos puntos de vista relacionados con nuestro marco normativo fundamental, es por lo anteriormente mencionado que iniciaremos mostrando uno de ellos.

“Siempre se han criticado, y con mucha razón, los cambios que sufre la Constitución con un afán meramente reformista; algunas reformas constitucionales tienen su resorte

en la búsqueda del beneficio de los detentadores del poder, llámese gobernantes, empresarios, y sectores político, y otras más en la vanidosa pretensión de pasar a la posteridad de quienes las promueven.”⁵¹

En el caso que nos ocupa se trata de una necesidad que está en la mente de cualquier persona que mínimamente se preocupa por el destino de este país. Lo sabe el Estado, lo comprenden los campesinos, los trabajadores lo están exigiendo; la fuerza que da la razón y la justicia sustenta esa demanda.

La obra visionaria del Constituyente de Querétaro ha sido rebasada por la realidad social, económica y tecnológica.

Para los sujetos que sí quedaron protegidos por el texto del artículo 123 constitucional --obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo-, dicho precepto constituyó “el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato-ley, con base en los derechos de sindicalización y de huelga.

⁵¹ MADRAZO, Jorge. “Las Reformas a la constitución de México”. Febrero de 1983, conferencia. p.3.

Es el amparo jurídico de los trabajadores para luchar como clase, frente y contra los patronos”.⁵²

Es evidente el hecho de que todos los trabajadores que quedaron contemplados en el texto original del artículo 123 constitucional formaban un universo; el Constituyente quiso regularlos de manera uniforme, sin distinciones de ninguna especie.

Al respecto Mario de la Cueva dice: “El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado con ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social: en el futuro, el derecho ya no sería tan solo una forma de la convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana.”⁵³

La virtud principal del texto original del artículo 123 constitucional, además de resultar una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo la

⁵² DÁVALOS, José. El Artículo 123 Constitucional Debe Proteger a los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios. Libro en Homenaje a Mario de la Cueva. UNAM. 1ª edición. México. 1981. p. 86.

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho mexicano del Trabajo, Porrúa. México. 1991. p. 45.

unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes.

Los constituyentes de Querétaro, pese a su profundo espíritu visionario, no contemplaron, y no tenían porque hacerlo, todas las relaciones laborales por existir. Por ejemplo, no previeron la regulación específica de los servidores del Estado, tampoco la de los trabajadores al servicio de los organismos descentralizados, ni la de los trabajadores de las universidades, etc.

Los constituyentes crearon un artículo 123 constitucional sin apartados, esto es, un régimen aplicable a todos los trabajadores. Al trabajo regulado por el apartado "A" se le denomina trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Ahora bien consideramos también de vital importancia el analizar los conceptos jurídicos laborales que forman parte esencial de nuestro tema de estudio y que están contemplados en la ley suprema de nuestra nación.

Comenzaremos por lo que señala el texto constitucional en su artículo 123 en lo que se refiere a la *jornada de trabajo*, manifiesta lo siguiente: “I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.” Este breve señalamiento refleja el inicio de las conquistas de la clase trabajadora, ya que denota la intención del legislador por salvaguardar la integridad física del trabajador al delimitar la jornada de trabajo, y con este mismo principio evitar la explotación del hombre por el mismo hombre, lo cual atenta contra su dignidad y salud, en la fracción II señala lo siguiente: “la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.” Esta fracción claramente manifiesta la protección que la ley brinda al trabajador ante jornadas de trabajo insalubres (es decir que por sí mismas representan un riesgo para la salud del trabajador), de la misma forma se encarga de proteger a los menores de dieciséis años, ya que son presa fácil de empleadores con poco sentido de la ética que imponen jornadas extenuantes a los menores de edad.

En cuanto al descanso el artículo 123 constitucional en su fracción IV señala lo siguiente: “por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.” En esta fracción el legislador comete el error de mencionar el término “operario” en substitución de el concepto de trabajador este último nos parece mas propio y adecuado. En este segmento se puede apreciar claramente la intención humanista del legislador por el hecho de reconocer la enorme labor del trabajador y otorgarle un día de descanso, con esta actitud el legislador demostró su respeto a la dignidad de la persona como elemento activo en la dinámica social actual.

La fracción VI del artículo 123 de nuestra carta magna señala lo siguiente: “los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas en que se determinen; los segundos se aplicaran en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.” Y continua diciendo en el párrafo siguiente: “ Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el

orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijaran considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas”.

Como podemos apreciar en esta fracción el legislador nos indica el tema del salario mínimo, y lo establece como una garantía para el trabajador, pero es lamentable observar que la realidad rebasa por mucho al texto constitucional ya que menciona que el salario mínimo deberá ser suficiente para atender las necesidades de un jefe de familia, lo cual en nuestro México actual es falso ya que desgraciadamente el salario mínimo no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de una persona, y mucho menos de una familia, razón por la cual aquella frase a la que hacemos alusión solo queda en el mundo de los ideales para nuestro país, esta realidad debe de cambiar impulsada por la movilización del sector obrero de nuestra nación.

Así mismo, nuestra constitución menciona en la fracción XI del artículo 123 lo siguiente: “cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonara como salario por el tiempo

excedente un 100% mas de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos”.

Como podemos observar en la fracción que señalamos anteriormente el legislador procura proteger las horas de trabajo remunerándolas en una forma adecuada y justa para el trabajador, ya que implican un esfuerzo extraordinario, de la misma forma trata de proteger su integridad cuando pone limites a este tipo de esfuerzos ya que pueden denostar el estado de salud del trabajador.

3.2. Ley Federal del Trabajo

La legislación laboral siempre ha tratado de apegarse a los reclamos de la clase trabajadora, siendo esta la que generalmente impulsa cambios dentro de la misma buscando condiciones mas justas, pero no podemos olvidar que las transformaciones laborales son producto del reclamo justificado que realizan los obreros quienes en aras de condiciones mas dignas se atreven a levantar la voz por

medio de las organizaciones sindicales siendo estas en todo caso representantes de la fuerza de los trabajadores y quienes de una forma u otra influyen en gran medida en el ánimo del poder político legislativo el cual juega un papel delicado ya que en muchas ocasiones las personas que detentan el poder atienden solo a intereses particulares y no a las necesidades que tienen los trabajadores, es pues el tema legislativo un eslabón fundamental dentro de nuestro estudio y se ve reflejado dentro de las normas que envuelven a nuestro sector laboral tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo.

A Continuación analizaremos como es que la legislación laboral actual se apega a nuestra carta magna y realizaremos algunos señalamientos, así tenemos que:

“Artículo 3 .- el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida , la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”

El precepto anteriormente señalado perteneciente a la Ley Federal del Trabajo nos menciona que el trabajo es

considerado como un derecho y un deber social pero nos percatamos que en la vida cotidiana este precepto es letra muerta ya que el desempleo es uno de los problemas que más aqueja a nuestro país y esto genera que las familias mexicanas vivan en niveles graves de pobreza, esta problemática no queda aislada ya que genera diversos problemas que corren en cascada tales como el comercio informal, la delincuencia, narcomenudeo, etc. Aunado a éste tema podemos también mencionar que los empleos existentes se encuentran mal remunerados de manera que este artículo al igual que el 123 constitucional fracción VI se convierten en una buena intención que se ve por mucho rebasada por la situación nacional actual

La Ley Federal del Trabajo en cuanto al tema de nuestra investigación menciona lo siguiente:

“Artículo 69.- Por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos , con goce de salario íntegro.

Artículo 70.- En los trabajos que requieren una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de

común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar del descanso semanal.

Artículo 71.- En los reglamentos de esta ley se procurara que el día de descanso semanal sea el domingo.

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

En los artículos anteriores podemos apreciar la regulación jurídica de lo que se le conoce como descanso semanal, este día es una conquista laboral que consiste en otorgarle al trabajador un respiro en su vida laboral con el afán de recuperar las energías perdidas durante su labor, ya que física y mentalmente el trabajador se encuentra saturado después de 6 días de trabajo, y en caso de no darse un descanso, el trabajador pondría en riesgo su salud y en un segundo termino su productividad laboral disminuiría debido al cansancio y tedio, además los accidentes en el centro de trabajo aumentarían por las razones antes mencionadas.

La Ley Federal del Trabajo contempla también otro tipo de descanso el cual denomina como descanso obligatorio el cual sufrió una reforma el día martes 17 de enero de 2006 la cual como veremos a continuación intenta regular en una nueva forma el descanso obligatorio , pero según nuestro estudio se queda un poco corta y es no es flexible de modo tal que no consideramos que regule el día de descanso obligatorio en forma adecuada a las necesidades de los trabajadores y patrones , a saber:

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. EL 1° de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;**
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;**
- IV. El 1° de mayo.
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;**

- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder ejecutivo federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinaran el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la junta de conciliación permanente o en su defecto la de conciliación y arbitraje.

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

El descanso obligatorio se diferencia del descanso semanal por el fin que persiguen es decir mientras que el descanso semanal es para que el trabajador recupere sus fuerzas, el obligatorio tiene como finalidad que el

trabajador pueda conmemorar las celebraciones, obligaciones y eventos relacionados con la historia y vida nacional.

3.3. Contrato Colectivo

El contrato colectivo de trabajo constituye uno de los elementos de vital importancia para el desarrollo de nuestro estudio, ya que en el se plasman las condiciones generales sobre como se deberán de prestar sus servicios los trabajadores, es importante mencionar que este contrato por su misma naturaleza representa una figura jurídica social ya que es el resultado de grandes luchas laborales, en el contrato colectivo se manifiesta la voluntad de los trabajadores la mayoría de las veces, y hacemos este comentario ya que no podemos poner a un lado el factor político laboral que influye fuertemente en los lideres sindicales en ocasiones en pro de los trabajadores y en muchas otras también porque no decirlo en pro de los empresarios, pero lo que no podemos negar es que la intención y la finalidad de estos contratos es la de procurar el bienestar del trabajador dentro de su centro de trabajo, la denominación jurídica mas acertada nos parece

la que nos presenta el Doctor Néstor de Buen L. y es la siguiente:

“Todo esto nos lleva a afirmar que el CCT o pacto normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, que se le pueda equiparar. Debe ser incluido entre los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos, solo por razones formales, de origen, ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley, por lo que su función es secundaria.”⁵⁴

Denominar esta institución ha presentado problemas a la doctrina. de la lectura de diversos autores se desprende que son muchos los nombres con los que se le identifica, como contrato colectivo de trabajo, contrato de tarifa, convenio colectivo normativo, convenio y convenciones colectivas de trabajo, pacto colectivo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, regulación sindical, etcétera.

Surgido de un acuerdo de voluntades entre un grupo

⁵⁴ DE BUEN L, Néstor, Derecho del trabajo. Op. Cit. P.819.

de trabajadores y una empresa, es lógico que se le llamará contrato; lo de colectivo se debe a que normaba a una colectividad de trabajadores.

No en todos los casos representa un contrato real, sino que se le consideró así por ser una fuente que fijaba las obligaciones a las partes signatarias, tal como sucede en un contrato individual de trabajo, y únicamente cambiaba en la colectivización de los sujetos. Sin embargo, se critica esta denominación porque su naturaleza y configuración difieren en gran medida de un simple contrato individual de trabajo (y en algunos países más todavía), pues lo que nosotros conocemos como contrato colectivo de trabajo para ellos es realmente la enunciación de cómo deben ser los contratos individuales de trabajo que de él se desprenden o derivan.

Cesarino Junior, dice: "nuestra preferencia por la denominación de contrato colectivo, se debe a su carácter de oposición al contrato individual de trabajo"⁵⁵. Otros, por el contrario, le buscan fundamentación jurídica como pacto colectivo. Mazzoni.

⁵⁵ F. CESARINO JUNIOR, Direito social brasileiro, Freitas Bastos. Sao Paulo. 1943, p. 116.

En el libro *El contrato colectivo de trabajo en la legislación internacional*, afirma que su origen deriva del derecho romano: “pactar es decir transacción después de una contienda, y este pacto es consecuencia de una tregua en la lucha de clases”⁵⁶.

Analizar la naturaleza jurídica del contrato colectivo resulta un tema interesante del derecho del trabajo, porque es tanta la trascendencia de esta institución que podríamos calificada como la mayor evolución jurídica que este derecho ha manifestado en los últimos años. El contrato colectivo tiene, como su nombre lo indica, un origen contractual, pero sus efectos de aplicación son normativos, lo que hace que parezca una figura jurídica incongruente porque se supone que las normas jurídicas tienen que ser dictadas por el Estado, no por los particulares. La doctrina ha tratado de explicar estas características con diferentes teorías.

A partir del problema de la categorización del contrato colectivo surgió una serie de teorías jurídicas de los maestros más acreditados, que trataban de justificar de una forma u otra la naturaleza jurídica de la institución, pues amenazaba con cambiar mucho de lo conocido en el estudio de los contratos.

⁵⁶ MAZZONI, Giuliano. *Curso de legislación comparata de lavara*, Giuffrè. Milán. 1930. p. 69.

De Ferrari, por su parte, sostiene que “la convención colectiva es una institución relacionada con el poder de negociación de los grupos profesionales, y no con el poder estatal, que es distinto. Afirma que si su naturaleza jurídica es la del contrato, deberá admitirse que la misma establece solamente obligaciones”⁵⁷. La homologación o extensión por el poder público de un convenio colectivo es una operación Jurídica ajena al convenio, y se produce con posterioridad a éste, pero no cambia la naturaleza de acto privado que el pacto laboral ofrece. A esta teoría se le conoce como el poder de negociación y el poder estatal.

A través de estas teorías variadas, se ve que el contrato colectivo es una forma nueva de creación de derecho objetivo. El concepto de contrato, que permanecía inalterable desde el derecho tradicional, ha entrado en crisis y se tiene que adaptar a las necesidades jurídicas modernas, y tal convergencia hacia la modernidad es lícita siempre que se conserven los principios fundamentales. En el campo del derecho Civil, el contrato se basa en el principio de la autonomía de la voluntad: cada cual es libre de vender, arrendar o donar sus propiedades, sin que nadie lo fuerce a ello. En el derecho del trabajo esto es diferente porque, destinado a resolver problemas sociales que se dan entre el capital y el trabajo, el

⁵⁷ DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo, op cit, p. 73.

contrato colectivo asume su papel de fórmula jurídica para establecer un equilibrio entre las partes, y por esta razón se impone como obligatorio para el patrono.

Visto así, el contrato colectivo pasa a ser una nueva forma creativa de derecho objetivo, entendido este último como conjunto de normas que se imponen a las partes independientemente de su voluntad, con la advertencia de que si no son obedecidas el Estado las ejecuta en forma coercitiva.

Entonces, podría plantearse la pregunta: ¿es el contrato colectivo una ley? No precisamente, porque éste tiene aplicación restringida a una empresa y a un sindicato, mientras que la ley tiene una aplicación generalizada. No obstante, sí es su equivalente: al estar reconocido este derecho en la Constitución constituye una autonomía normativa dentro de los límites del orden jurídico total. El porqué de esta autonomía se debe a que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pues se dañaría la libertad si todo el poder perteneciera al Estado. De todo lo anterior se concluye que el contrato colectivo es una fuente autónoma de derecho objetivo, la normatividad creada por los sindicatos y los patronos para reglamentar sus relaciones laborales en la empresa.

Así, tendremos que la ley faculta única y exclusivamente al sindicato a celebrar el contrato colectivo, no así a los trabajadores individuales, ni tampoco en coalición. Por la circunstancia anterior, al desintegrarse el sindicato desaparecerá también el contrato colectivo. Para evitar esto, sería necesario que el legislador estableciera en la ley que, en caso que se desintegrara el sindicato, las prestaciones y condiciones de trabajo que se hubiesen establecido por medio del contrato colectivo siguieran vigentes para los trabajadores.

En el contrato colectivo de trabajo se expresan las grandes conquistas sindicales en favor del trabajador y con la finalidad de que impere la armonía laboral es decir , se pactan las jornadas de trabajo, las categorías de los puestos de trabajo, los días de descanso, los salarios con los que serán retribuidos, también los derechos de antigüedad y ascenso, permisos y vacaciones, horas extraordinarias, prestaciones sociales que convengan las partes, etc. Esta variedad temática de las cláusulas del contrato hará que en ocasiones se lleguen a convenir derechos u obligaciones no previstas en la legislación, y éstas se aceptarán, aunque con la condición de no contrariar en forma alguna el texto de la ley.

De todos estos contenidos el único ineludible y fundamental es el tabulador de sueldos, ya que la propia ley establece la nulidad del convenio colectivo que carezca de él.

Ahora bien, para ejemplificar el tema presentamos al lector un extracto de un contrato colectivo de trabajo trascendental y representativo dentro de la vida sindical de nuestra republica Mexicana signado por el sindicato mexicano de electricistas, Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca. S.A., Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A. en el cual menciona conforme al día de trabajo obligatorio lo siguiente:

“Cláusula 53.- DIAS NO LABORABLES.- Incluyendo los días de descanso obligatorio fijados por la ley, las partes reconocen como días no laborables los siguientes: 1° de enero .- 5 de febrero.- 21 de marzo .- viernes santo .- sábado de gloria.- 1° de mayo.- 5 de mayo.- 16 de septiembre.- 2 de noviembre.- 20 de noviembre.- 1 de Diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transición del poder ejecutivo federal.- 12 de diciembre y 25 de diciembre.

1.- TRABAJO EN DIA NO LABORABLE .- si el trabajador laboreare en alguno de los días antes

expresados, gozara de un día de vacaciones cualquiera que haya sido la duración de su labor, en ese año o en el entrante, en la fecha que elija el interesado; pero si se tratare de compensar un día, deberá dar aviso cuando menos con dos días de anticipación y si se tratare de compensar dos o más días deberá dar aviso con tres días de anticipación.

2.- DIAS NO LABORABLES QUE COINCIDEN CON DIAS DE DESCANSO SEMANAL LEGAL .- si alguno o varios de los días no laborables coinciden con un día de descanso semanal legal, los trabajadores a quienes hayan correspondido esos días de descanso gozaran de un día mas de vacaciones en ese año por cada coincidencia, o , si no fuere posible, en el siguiente, o bien, previo acuerdo entre las partes, en la fecha que elija el interesado dentro de dichos períodos.”⁵⁸

Como podemos apreciar en los párrafos anteriores el sindicato no solo descansa los días legalmente señalados como obligatorios sino que reúnen otros de común acuerdo con los patrones.

⁵⁸ Sindicato mexicano de electricistas , contrato colectivo de trabajo 1994,1996 p.215

También entre otras cosas establecen qué se debe de hacer en caso de que se labore en un día de descanso obligatorio que coincide con un día de descanso semanal legal.

3.4. Reglamento interior

Como consecuencia de la diversidad de conceptualización que sobre dicho cuerpo normativo existe, es evidente la falta de uniformidad en cuanto a su denominación en el ámbito internacional. En algunos países se le denomina reglamento de taller, en otros reglamento interior de trabajo, de servicio, reglamento de fábrica, etcétera. Pero cabe mencionar que afortunadamente la Ley Federal del Trabajo expresa en forma clara y sin lugar a dudas lo que debe entenderse por reglamento interior de trabajo y es lo siguiente:

“Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa ó establecimiento.”

Según Alonso García, reglamento de régimen interior es “el conjunto sistemático de normas elaboradas por el

empresario (con la participación de los trabajadores o sin ella y necesitadas o no de aprobación estatal), dictadas para ordenar internamente y desde el punto de vista laboral a la empresa”⁵⁹.

Como podemos apreciar en ambas definiciones expresan la esencia del reglamento interior de trabajo aunque la definición doctrinal es notoriamente patronal. Cabe mencionar que el objeto principal de el reglamento interior en relación a nuestro tema de estudio es el de precisamente ayudar a que los días de descanso se regulen de modo de que no ocasionen problemas o contratiempos a la empresa o centro de trabajo.

⁵⁹ ALONSO, GARCIA, Manuel. Derecho del trabajo, Ariel. op cit, p. 71.

CAPÍTULO IV REFORMA AL ARTÍCULO 74 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Además del descanso dominical, la ley establece otros días, los cuales son inhábiles para trabajar y comúnmente se llaman días festivos o feriados. Son los que debido a causas de orden nacional, político o religioso se declaran no laborales. También difieren del descanso semanal, ya que se conocen coloquialmente como días de asueto.

4.1. Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo Actual

Los días feriados se justifican con base en acontecimientos de orden patriótico, cívico, político, en los que por ley se suspenden las labores a fin de que el trabajador pueda asistir a los actos públicos o religiosos cuya importancia sea mayúscula en la sociedad y se conmemoren en tal fecha; por su lado los fundamentos del descanso dominical, aunque fueron de origen religioso, en la actualidad tienen aspectos fisiológicos, económicos y familiares.

En México, el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo determina como días festivos los siguientes:

- I. El 1° de enero.
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- IV. El 1° de mayo;
- V. El 16 de septiembre ;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del poder Ejecutivo federal
- VIII. El 25 de diciembre
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En el aspecto laboral, el descanso por razones relacionadas a festividades es retribuido y constituye parte del salario, por lo que debe computarse dentro de éste. Un ejemplo de día feriado es el **1º de mayo**, día del trabajo, que se conmemora en casi todos los países del mundo.

En esa fecha los trabajadores no laboran porque este día es precisamente una parte importante dentro de la historia de la lucha laboral por obtener condiciones de trabajo más justas.

Haciendo referencia a lo anteriormente expuesto otro ejemplo de la connotación trascendente en el aspecto cívico, político o social de estos días es el **1 de enero** debe su razón de ser dentro de nuestro tema debido a un aspecto netamente social, en esta fecha se conmemora el inicio del año, aunque este es un caso especial , y creemos que es mas bien en función de evitar el ausentismo que se haría presente si fuese laborable. Ahora bien, el **5 de febrero**, fecha en la cual se conmemora el resultado de los esfuerzos de varios años de lucha por la estructuración de la nación mexicana mediante la promulgación de la constitución de 1917, hecho marco en forma determinante el futuro de nuestro país y que nuestra legislación laboral registra.

Otra razón importante por la cual se conmemoran estos días de descanso obligatorio es con motivo de recordar a personajes que han participado en la vida política y social de nuestro país , tal es el caso del día **21**

de Marzo, fecha en la cual se hace remembranza a la figura histórica de Benito Juárez, presidente de México que promulgó las leyes de reforma, ordenamiento en el cual se establece la separación de los derechos del estado y la Iglesia, este personaje es tan trascendente que también es recordado como "Benemérito de las Américas" debido a la labor que desempeño en el estado mexicano, y convirtiéndose en modelo a seguir en otras naciones.

Siguiendo el esquema de eventos trascendentes de la historia de nuestro país que impactan a nuestra legislación laboral y se mencionan en la misma es el día **16 de septiembre** fecha en la cual se celebra la independencia de México escenificada por el llamado "Grito de Dolores" expresión clara y conmemorativa de la lucha del pueblo mexicano. Otra fecha relevante para la historia de México es el 20 de noviembre, en este día se celebra el triunfo de la revolución liberándose así el pueblo de la dictadura de Porfirio Díaz.

Ahora bien en lo que se refiere al día **1 de diciembre** de cada seis años no se trabaja por se la fecha en que corresponde a la transmisión del poder al Presidente de la República. Y por último el **25 de**

diciembre , fecha de la navidad, constituye un día no laborable por motivos enteramente sociales y religiosos.

Algunas situaciones relacionadas con los días festivos requieren una breve explicación. Por ejemplo, desarrolle o no sus actividades, el trabajador tiene el derecho de recibir su remuneración por el día feriado considerado obligatorio. Por eso es que si se trabaja ese día deberá recibir una remuneración más, aparte de la que e corresponde normalmente. En el caso de que el trabajador jornalizado se encuentre impedido de concurrir a su trabajo por enfermedad o accidente laboral, tiene derecho a percibir su retribución en los días feriados nacionales, ya que se considera al trabajador en la misma situación que si continuase laborando.

Otro caso que también merece aclaración se refiere a cuando un día feriado cae en domingo. Entonces no se cubrirá al trabajador un salario doble, sino sólo el salario normal correspondiente al domingo y nada por el día festivo, ya que en tales casos el trabajador no requiere el asueto, debido a que el domingo es día no laborable y dispondrá de la oportunidad de asistir al acto cívico o religioso que se conmemora. A quien debido a la naturaleza de su trabajo se llame a laborar esos días, lógicamente le corresponderá un salario doble.

En Argentina, al igual que en casi todos los países, las festividades se determinan por factores de carácter político, aunque en su legislación se establecen algunos días feriados de carácter optativo, es decir, que el trabajador decidirá laborarlo o no, y de ser así se pagará doble. En España existe otra modalidad: hay festividades recuperables, es decir, ciertas fechas son recuperables laboralmente, por lo que en éstos se concede el día al trabajador, pero a partir del día siguiente éste quedará obligado a reponerlo, con el aumento de una hora más a su trabajo diario.

Como se ve, no son demasiados estos días de descanso obligatorio. Se trata más bien de un promedio más o menos razonable de días no laborables en el derecho comparado si se consideran los días de asueto autorizados en otros países. Lo que sucede en México es que con mucha frecuencia se consideran días festivos fechas que no lo son, lo que crea al finalizar el año una gran cantidad de días de asueto. Por ejemplo, en muchos lugares no laboran los días correspondientes a la Semana Santa, el 2 de noviembre y los días previos a la Navidad, además de los denominados asuetos sindicales. Por ejemplo en el estado de Jalisco el día El 12 de octubre en Jalisco, es no laborable, por las festividades de la Virgen de Zapopan.

Además, en ocasiones tampoco se trabaja el IO de mayo, Día de las madres , ni el 12 de Diciembre día de la Virgen de Guadalupe, en este caso sería favorable para la productividad de la empresa el que se acordara recorrer este día también al lunes o viernes próximos con el afán de no producir un daño a la productividad laboral de la empresa.

4.1.1. La propuesta de reforma al artículo 74 de la LFT

La propuesta que se expone en este trabajo intenta conciliar los intereses de las empresas y de los empleados, al sugerir que los días de descanso obligatorios que señala el artículo 74 de la LFT, se recorran, en todo caso, **al viernes o lunes más cercano**. Esta decisión deberá de ser tomada previo acuerdo entre trabajadores y empleadores. Lo anterior pondrá en igualdad de circunstancias tanto a patrones como a empleadores para tomar su decisión de que día se disfrutará del descanso obligatorio.

Con esta medida se logrará brindar una alternativa mayor al periodo de descanso para el trabajador siendo esto un factor fundamental para su desempeño, otorgando con esto mas flexibilidad y dando voz a los trabajadores y

empleadores obteniendo con esto un plus en la eficiencia y la productividad que hoy por hoy pretenden las empresas en general y por otro lado, evidentemente que al disponerlo la LFT las empresas en su conjunto sabrán de antemano que el 21 de marzo por ejemplo , ocurriera en martes miércoles o jueves se podría descansar en viernes o lunes según sea el acuerdo al cual lleguen patronos y trabajadores.

Es por ello que se propone la siguiente redacción para el artículo 74 de la LFT señala que :

Artículo 74: Son días de descanso obligatorio:

- . 1º de enero
- . 5 de febrero
- . 21 de marzo
- . 1. de mayo
- . 16 de septiembre
- . 20 de noviembre
- . 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponde la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
- . 25 de diciembre

Cuando los días de descanso obligatorio 5 de febrero, 21 de marzo, 1 de mayo, 20 de noviembre ocurran en martes, miércoles o jueves podrán ser disfrutados el lunes de la semana próxima o bien el día viernes de la semana en que ocurre el día de descanso obligatorio según sea el acuerdo al que se llegue entre patronos y trabajadores de los respectivos centros de trabajo. Lo anteriormente mencionado fomentaría la necesidad de diálogo los sectores que conforman el esquema laboral.

4.2. Daño que produce a las empresas el artículo 74 de la LFT actual

Es prudente mencionar que existen algunos autores que se han manifestado en contra de la forma en que la Ley Federal del Trabajo actual administra los días de descanso obligatorio recorriéndolos, mencionan que en el caso específico del día del natalicio de Benito Juárez no es prudente recorrer el día ya que con esto se estaría denostando a este personaje tan trascendental para la historia de nuestro país, además mencionan que esto también trastoca un orden natural ya que este mismo día es la entrada de la primavera la cual no se puede recorrer a placer y como última crítica cuestionan porque

el natalicio de el Benemérito de las Americas se tiene que recorrer y el 25 de Diciembre no sufre ninguna alteración.

En esta investigación respetamos el punto de vista anterior pero no lo compartimos ya que consideramos que el recorrer el día de descanso obligatorio no implica el denostar a ninguna personalidad trascendental para nuestro país, ya que las celebraciones cívicas relativas a este gran hombre se seguirán llevando acabo el día 21 de marzo, y en cuanto a la cuestión natural la ley nunca habla de tratar de trastocar el orden natural de la primavera, consideramos que este comentario no tiene mayor trascendencia ya que la primavera seguirá entrando el mismo día y no por disposición legal sino porque estas cuestiones no están al alcance de la ley , ahora bien en cuanto a porque se recorre el 21 de marzo y no el 25 de Diciembre es a nuestra consideración por que el día de navidad tiene un arraigo mayor en nuestra sociedad por cuestiones de índole religioso, además que en caso de que se recorriera seria difícil que el trabajador adoptara esta disposición ya que es un día también con un alto sentido de convivencia familiar lo cual haría inoperante lo anterior.

Ahora bien desde el punto de vista organizacional, en las empresas, la motivación del personal es un factor muy importante para promover la eficiencia y la productividad operativa. Es por ello que la forma en la que actualmente se dispone en el artículo 74 de la LFT que las empresas cumplan con los días de descanso obligatorios, no pareciera ser la más eficiente si se considera que dichos días, pongamos por ejemplo, que el 21 de marzo de este año fuera en martes, y con esto el descanso se tendría que otorgar el día lunes, pero resulta que para un gran número de empresas el día lunes es fundamental para el desarrollo de sus actividades (comercio, mensajería, industrias de producción artesanal, entre otras) ya que este día es el arranque de semana y generalmente es el día en que un gran número de industrias recogen pedidos, programan actividades, reciben materia prima para iniciar su producción de acuerdo a sus necesidades, en pocas palabras es un día fundamental para los procesos de producción industrial y comercial, el cual en caso de ser suprimido daría como resultado un severo daño a la productividad de la misma y dañaría por ende también al trabajador ya que, su fuente de trabajo se vería denostada y con ella sus utilidades, además de que al no tener el mismo volumen de actividades incluso pondría vulnerar su propia fuente de trabajo.

Es por ello, que la propuesta objeto de este estudio intenta brindar una alternativa que venga a favorecer el desarrollo de los días de descanso obligatorio de forma tal que resulte lo mas conveniente tanto para patrones como trabajadores.

El sector sindical también manifestó su informalidad respecto a esta reforma en cuestión tal es el caso del sindicato de telefonistas de la República Mexicana, a continuación transcribimos la circular en donde manifiestan su inconformidad y las medidas a tomar lo anterior fue publicado como resultado de la sesión que celebraron el día 26 de enero del 2006:

“Como podemos darnos cuenta las modificaciones repercuten exclusivamente en tres días de descanso obligatorio, esto es el 5 de febrero que se transfiere para el primer lunes de febrero; el 21 de marzo que se transfiere para el tercer lunes de marzo y el 20 de noviembre que se transfiere para el tercer lunes de noviembre. Para el año 2006 la aplicación solo será sobre los días 5 de febrero y 20 de noviembre.

Estas modificaciones, desde nuestro punto de vista se han operado con una total falta de sensibilidad por parte del

Poder Legislativo tanto de la Cámara d Diputados como de Senadores, ya que no consideraron dejar un periodo suficiente a fin de que el concepto se discuta y en su caso se integre en los propios Contratos Colectivos. Para nuestro caso la polémica se presentó de inicio sobre el día 5 de febrero, toda vez que coincide con un día de descanso semanal en el que la Cláusula 92 define un pago doble de salario.

El precepto de pago doble, esta definido por aplicación del Contrato Colectivo y no se deriva de la ley, razón por la cual estamos dejando en claro con las empresas que estos conceptos de modificación a la ley se podrían discutir en el contexto de la Revisión Contractual, inclusive señalamos la circunstancia que se podrá dar cuando en alguno de los años coincida el tercer lunes de marzo con el día 18 de ese mes, el cual tenemos establecido como día de descanso obligatorio.

Por lo anterior estamos informando que la modificación al Artículo 74, por lo que corresponde al 5 de febrero del año 2006, por determinación de las empresas Telmex y CTBR, se estaría aplicando el primer lunes de febrero que es en este caso el día 6, como descanso correspondiente a la celebración de aniversario de la constitución.

Esta aplicación de descanso el lunes 6 en lugar del doble pago a la mayoría de los trabajadores por lo que establece la cláusula 92 del CCT, en nuestro concepto implica el incumplimiento de parte de las empresas de un derecho adquirido por los trabajadores al aplicar la reforma del artículo 74 de la LFT, en lugar de lo que contractualmente tenemos pactado y, que no estamos de acuerdo que se pretenda modificar por la vía de LFT.

En función de todo lo anterior, se tendrá que descansar el lunes 6 de febrero, (acción que realizamos bajo protesta), por lo que informamos a todos ustedes a efecto de que no se generen confusiones para todos los aspectos operativos y de uso del tiempo libre de los compañeros, dejando en claro que el Sindicato se reserva el derecho para proceder por la vía legal según corresponda, con respecto al pago establecido en la Cláusula 92 del C.C.T.”.

4.3. Ventajas que tiene la propuesta de reforma

Consideramos que sin duda esta medida sería bienvenida por la maltrecha clase trabajadora de nuestro país que bien se merece un poco de atención, aunque sea con estos detalles jurídicos de fácil resolución, es decir, creo que se

justifica más que suficiente la propuesta por sí misma, y que vendría a beneficiar de manera tangible el descanso de la fuerza laboral del país.

Se me hace paradójico que en un país que internamente nos caracterizamos por los famosos “puentes” aún no se encuentre solucionada del todo esta situación ¿Cuál sería el efecto en la productividad de las empresas?: si éstas tuvieran empleados más satisfechos, a los que se les plantea mejor su descanso al disponer de mayores alternativas para el disfrute de los días inhábiles, tan sólo con recorrer el día de descanso ya oficial en forma adecuada a sus necesidades..

Consideramos que en lo económico también se tendría una repercusión favorable, ya que al poder activar económicamente no solo el día lunes sino también el viernes, ocasionaría una derrama turística mayor.

Cabe mencionar que existieron tres iniciativas que coincidían con el planteamiento central de nuestro estudio al mencionar que el día de descanso debía de recorrerse al día lunes o viernes según el acuerdo que se generara mediante patronos y empleadores, ya que observaron que de esta manera se generarían mayores ventajas para el

patrón y el trabajador y son las que a continuación mencionaremos : “Iniciativa de decreto que adiciona un párrafo al artículo 74 de la ley federal del trabajo, presentada por el diputado Carmelo Enríquez Rosado del partido de la revolución democrática, el 29 de abril de 2000.

Iniciativa que reforma el artículo 74 de la ley federal del trabajo, con el propósito de fomentar el turismo nacional mediante los denominados “ fines de semana largos” presentada por el diputado Gumersindo Álvarez Sotelo, del partido Acción Nacional, el 19 de marzo de 2002.”⁶⁰

Iniciativa que adiciona un párrafo al artículo 74 de la ley federal del trabajo, presentada por la diputada Irma Figueroa Romero del Partido de la Revolución Democrática”

Las iniciativas antes mencionadas obviamente coinciden con la propuesta central de nuestro estudio y otorgan las siguientes ventajas:

⁶⁰ Dictamen con proyecto de decreto de la comisión de trabajo y previsión social que reforma el artículo 74 de la ley federal del trabajo. P.1

Brinda a los trabajadores la posibilidad de elegir que día les conviene más descansar de acuerdo a la planeación que realicen con sus sindicatos

Otorga la posibilidad de que los patrones puedan participar señalando que día se podrían descansar sin dañar de una forma u otra la producción de su industria o empresa.

Fomenta el diálogo entre patrones y empleados ya que son ellos en forma directa quienes tienen que tomar la decisión acerca de que día se tiene que descansar, esto porque cada empresa o centro de trabajo es diferente y tienen necesidades específicas y determinadas por lo tanto, la ley fomentaría con esta medida su adecuado funcionamiento y su crecimiento lo cual beneficiaría a nuestro país.

Con la aplicación de la disposición que proponemos se generaría : “ una ocupación de 100% en los destinos turísticos del país y calcula la generación de ingresos adicionales por doscientos cincuenta millones de dólares, que acumulado en los cuatro fines de semana largos propuestos, se generarían un estimado de mil

millones de dólares anuales de ingresos por este concepto.

Por otro lado, la asociación Mexicana de Parques Acuáticos y Balnearios, ha estimado que tan solo en este sector, la demanda de visitantes crecería en un diez por ciento anual sobre la base de 80 millones de visitantes hoy recibidos”.⁶¹

Siguiendo el mismo orden de ideas a las cantidades antes descritas habría que agregarles un 25% mas ya que con nuestra propuesta se activaría como mencionamos antes un día mas lo cual seria un plus que se vería reflejado en las múltiples ramas relacionadas con el turismo nacional, así como también fomentaría el crecimiento económico de las zonas turísticas de nuestro país dando paso a incentivar la creación de empleos ligados al turismo.

Es pertinente hacer notar que esta propuesta considera solo el movimiento del día de descanso obligatorio, los festejos , conmemoraciones y ceremonias que se lleven acabo en dependencias oficiales y escuelas deberán seguirse realizando en la fecha histórica que se celebre.

⁶¹ Ibidem p.5

El recorrer el día de descanso en la forma en que exponemos en este estudio resulta también ser un mecanismo eficaz combatir las ausencias injustificadas a las fuentes de trabajo por parte de los trabajadores. El trabajo sería más productivo en los días hábiles existentes entre los fines de semana y el día festivo, ya que disminuiría considerablemente la probabilidad de realizar los bien conocidos puentes vacacionales.

También esta reforma fomenta el conocimiento y disfrute de sitios turísticos en donde la cultura y las costumbres mexicanas se hacen presentes.

Es importante mencionar que esta mejora a la ley fortalecerá los lazos de unión familiar en la medida en que las familias pueden disfrutar momentos mejor planeados de descanso en unión y convivencia y viajando al interior del país.

También permite que los prestadores de servicios turísticos puedan ofrecer paquetes promocionales para que en estas fechas se promueva el turismo social y con esto se generen y activen una mayor cantidad de empleos.

CAPÍTULO 5

DERECHO COMPARADO

5.1. Visión comparativa y global del derecho en cuanto al día de descanso

Es una realidad el aspecto global que ha adquirido el derecho en nuestros días es por ello que resulta de vital importancia el conocer los días de descanso obligatorio que rigen a países con los cuales México mantiene una estrecha relación comercial, así como también aprovecharemos el siguiente cuadro para poder apreciar con claridad los días de descanso obligatorio con los cuales cuenta el trabajador mexicano, en contra posición con los descansos que tienen trabajadores de Estados Unidos y Canadá:

Mes	Día	México Año del Bicentenario de Benito Juárez	USA	Canadá
Ene	01	Año Nuevo		
Ene	02		New Year's Day Julio César estableció el Calendario Juliano el año 46 A de C. y el 01 de enero como inicio del año nuevo	New Year's Day¹ Julio César estableció el Calendario Juliano el año 46 A de C. y el 01 de enero como inicio del año nuevo
Ene	16		Martin Luther King Jr Day Nacimiento de Martin Luther King Jr (15 de ene, 1929) (tercer lunes de enero)	

Feb	06	Día de la Constitución (Primer lunes de febrero)		
Feb	20		Washington's Birthday (President's Day) Día de los Presidentes (tercer lunes de feb)	
Mar	21	Nacimiento de Benito Juárez (Tercer lunes de marzo, a partir del 2007))		
Abr	13	Jueves Santo* (Entre el 22 de marzo y 25 de abril)		
Abr	14	Viernes Santo* (Entre el 22 de marzo y 25 de abril)		Good Friday Crucifixión de Jesucristo (entre el 22 de marzo y el 25 de abril)
Abr	17			Easter Monday* Resurrección de Jesucristo a tres días de su crucifixión
May	01	Día del Trabajo		
May	22			Victoria Day Commemoración de la Reina Victoria (lunes precedente al 25 de mayo)
May	29		Memorial Day Commemoración de quienes murieron al servicio de la Nación (último lunes de may)	
Jul	01			Canada Day Día de Canadá Constitución Política de Canadá 01 de Jul, 1867, publicado en la Gaceta de Canadá el 20 de junio de 1868. (Si el primero de julio es sábado se festeja el 2 de julio)
Jul	04		Independence Day Día de la Independencia de los Estados Unidos de N. A. (04 de	

			julio, 1776)	
Ago	07			Civic Holiday* (el nombre en inglés cambia de provincia a provincia) (primer lunes de agosto)
Sep	04		Labour Day Día del Trabajo (05 de sept, 1882) (primer lunes de sep)	Labour Day Día del Trabajo (05 de sept, 1882) (primer lunes de sep)
Sep	16	Día de la Independencia de Mexico		
Oct	09		Columbus Day Día de <input type="checkbox"/> oeing <input type="checkbox"/> r <input type="checkbox"/> Colón (12 de oct, 1492) (segundo lunes de oct)	Thanksgiving Day Acción de Gracias (segundo lunes de oct)
Nov	02	Día de Muertos*		
Nov	10		Veterans Day ¹ Día de los Veteranos (Armisticio primera guerra mundial 11 de Nov, 1918)	
Nov	11			Remembrance Day Día de los Veteranos 11 de Nov, 1918 Armisticio primera guerra mundial
Nov	20	Revolución Mexicana (Tercer lunes de noviembre)		
Nov	23		Thanksgiving Acción de Gracias (cuarto jueves de nov)	
Dic	01	Toma de posesión del nuevo presidente electo		
Dic	12	Día de la Virgen de Guadalupe*		
Dic	25	Navidad	Christmas Nacimiento de Jesucristo	Christmas ¹ Nacimiento de Jesucristo

Dic	26			<input type="checkbox"/> oeing Day1 Día de San Esteban (Primer mártir Cristiano)
Notas Notes		*Opcional.(es costumbre no laborar estos días)	Por caer en sábado se toma el día anterior	*Opcional.(es costumbre no laborar estos días) ¹ Si caen en domingo el siguiente día laborable se considera festivo.
Fuente Source		Ley Federal del Trabajo. Art 74. Mexico Reforma: DOF 17 enero 2006	United States Code, title 5, section 6103(a)	Canada Labour Code, section 166

Cabe mencionar que en el cuadro anterior aparecen como días de descanso propios del trabajador mexicano trece, el trabajador estadounidense tiene diez días de descanso y el de Canadá cuenta con once, es prudente mencionar que los días anteriormente mencionados para el trabajador mexicano suman trece ya que la mayoría de los contratos colectivos de trabajo marcan días de descanso obligatorio que no están comprendidos en la Ley Federal del Trabajo pero si lo están en sus contratos colectivos del contrato.

En un dato importante tomar en cuenta que el sistema jurídico mexicano dista mucho del anglosajón ya que nuestro derecho laboral evidentemente tiene un tinte social y en el sistema norteamericano esto no interesa ya que el trabajador solo es una herramienta más que se encuentra a merced del patrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La **productividad** tanto empresarial como laboral dependen en gran medida en la forma en que se **administra el tiempo de descanso en los centros de trabajo.**

SEGUNDA.- La propuesta que se expresa en este estudio tiene también como **finalidad motivar o incentivar el diálogo entre patrones y trabajadores** de forma tal que lleguen a acuerdos benéficos para ambos.

TERCERA.- El resultado de esta investigación nos lleva a **reflexionar sobre el impacto económico que llega a tener la adecuada administración de los días de descanso,** sin lesionar la productividad de la empresa y otorgando al trabajador mayores opciones para planear su descanso.

CUARTA.- **La industria turística resultaría** beneficiada en gran parte ya que al **activar turísticamente hablando el día viernes** generaría una derrama económica mayor en esta rama, lo cual trae aparejada la **generación y sustento de nuevas fuentes de trabajo** que tanto necesita nuestro país.

QUINTA.- El descanso planeado en forma correcta beneficia a los trabajadores y a sus familias ya que **pueden planear un tiempo de esparcimiento de mayor calidad y sin tener la presión de faltar o ausentarse de sus centros de trabajo por esta situación**, ya que su planeación se hará según el acuerdo que se haya tomado de común acuerdo con el patrón.

SEXTA.- Este estudio beneficia, a la empresa en el sentido de que le otorga al igual que al trabajador la posibilidad de elegir que día es mas adecuado para llevar acabo el día de descanso obligatorio ya sea en viernes o lunes, esta **flexibilidad proporciona la ventaja de poder medir que día es más viable interrumpir sus actividades sin afectar su productividad.**

SEPTIMA.- Debe de existir una relación estrecha entre los reclamos laborales, la productividad de las empresas, y el quehacer legislativo ya que son estos tres elementos piezas fundamentales para el desarrollo de nuestro país, la armonía entre ellos brindará como resultado **mayor eficiencia de las empresas, trato digno y justo a los trabajadores y fomentará la superación económica de**

nuestro país que tanta falta hace para poder alcanzar niveles de vida mas altos y justos para los Mexicanos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4ª ed. Edit. Ariel. España. 1973.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Colectivos de Trabajo. Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1992.

BALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Techos. Madrid. 1977.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Alfa. Buenos Aires. 1953.

BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Edit. Trillas. México. 1989.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. 1985.

nuestro país que tanta falta hace para poder alcanzar niveles de vida mas altos y justos para los Mexicanos.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. 4ª ed. Edit. Ariel. España. 1973.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Los Contratos Colectivos de Trabajo. Edit. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1992.

BALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Edit. Techos. Madrid. 1977.

BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Alfa. Buenos Aires. 1953.

BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed. Edit. Trillas. México. 1989.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo I. 5ª ed. Edit. Trillas. México. 1985.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo II. 5ª ed. Edit. Porrúa. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México. 1995.

DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Prehispánico. Edit. Porrúa. México. 1983.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 13ª ed. Edit. Porrúa. México. 1983.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. I. 4ª ed. Edit. Depalma. Buenos Aires. 1987.

MUÑOZ RAMA, Roberto. Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa. México. 1987.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del trabajo. Edit. Cárdenas Editores. México. 1991.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª ed.
Edit. Trillas. México. 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4ª ed.
Edit. Porrúa. México. 1997.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Edit.
Porrúa. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba
Urbina. et. al. Edit. Porrúa. México. 2002.

Código Civil para el D. F. Edit. Sista. México. 2003.

Ley de Amparo. Edit. Sista. México. 2002.

Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Edit.
Sista. México.

Luz y Fuerza del Centro. Contrato Colectivo de Trabajo.
México 1996-1998.

PEMEX. Contrato Colectivo de trabajo. México. 2001.

Suprema Corte de Justicia. <http://www.scjn.gob.mx/default.asp>.

OTRAS FUENTES.

AGUILAR, Franco. Negociación periodo de prueba a L. F. T. Economía y Finanzas. México. 17 de Septiembre de 2002.

Cámara de Diputados. <http://www.cddhcu.gob.mx/>

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima edición. España. 1999.

Enciclopedia Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Edit. Porrúa. Decimocuarta Edición. México. 2001.

Enciclopedia Hispánica. Versión 2.0. Barsa Internacional Publishers. México-España. 2000.

GARCÍA MORALES, Lilia. Las Relaciones Individuales de Trabajo a Fines del Siglo XX. Revista Responsa. Número 10. 10 de mayo de 1997. México.