



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

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

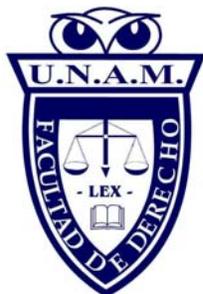
LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:
ÁNGEL JASSO GARCÍA

ASESOR: LIC. LILIA GARCÍA MORALES



CIUDAD UNIVERSITARIA

MÉXICO, D.F. 2011



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.

A mis padres: Ángel Jasso y Rosa García,
Quienes me han heredado el tesoro más valioso
que puede darse a un hijo: Amor;
a mis hermanos: Ricardo, Lorena, Pilar y Alejandro;
y a la memoria de mi tío Ricardo Jasso Becerra

A la Lic. Lilia García Morales:
por su apoyo, paciencia, sabios
consejos, y por su confianza que
en mi depósito para la realización
de este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma
de México: por haberme abierto las puertas
del conocimiento y darme las herramientas
necesarias para servir a mi país.

Í N D I C E

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Págs.

INTRODUCCIÓN

CAPITULO 1 GENERALIDADES

1.1. Fines del Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Características del Derecho del Trabajo.....	4
1.3. Relación de Trabajo.....	9
1.3.1. Elementos de la Relación de Trabajo.....	11
1.3.2. Elementos Subjetivos de la Relación de Trabajo.....	13
1.3.3. Elementos Objetivos de la Relación de Trabajo.....	14
1.4. La Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo.....	15
1.4.1. Diferencia entre Relación de Trabajo y Contrato de Trabajo....	18
1.5. Principales Condiciones de Trabajo.....	22
1.6. Jornada de Trabajo.....	27
1.6.1. Tipos de Jornada de Trabajo.....	31
1.6.2. Flexibilidad Laboral.....	37
1.6.3. Campo de aplicación de la Flexibilidad Laboral.....	40
1.6.4. Salarios.....	41
1.6.5. Salarios compartidos.....	45
1.6.6. Movilidad Funcional.....	47

CAPITULO 2 ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

2.1.	En el ámbito Internacional.....	51
2.1.	En México.....	67

CAPITULO 3 MARCO JURIDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

3.1.	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	92
3.2.	Tratados Internacionales (OIT).....	95
3.3.	Ley Federal del Trabajo de 1970	107
3.4.	Criterios jurisprudenciales en relación con la Jornada de Trabajo.....	114

CAPITULO 4 EFECTOS JURÍDICO-PRÁCTICOS

DE LA FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

4.1.	Realidad social en México.....	118
4.2.	Derechos adquiridos ante la Flexibilización.....	128
4.3.	Efectos Jurídicos de la Nueva Jornada Laboral.....	133
4.4.	La Nueva Jornada de Trabajo, como un derecho del Patrón.....	135
4.5.	Jornada de Trabajo Flexible, o en realidad una nueva forma de explotación en base a las necesidades de la producción.....	138

CONCLUSIONES.....	143
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....	148
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

Desde la mitad de la década de los ochenta el concepto de Flexibilidad de la Jornada de Trabajo, ha sido clave en las transformaciones de las relaciones laborales, las actuales modificaciones de la economía mundial y su carácter marcadamente neoliberal ha traído cambios en los procesos de trabajo y la magnitud temporal de los mismos. Así mismo se han precarizado las condiciones de trabajo, de tal manera que si bien es verificable un aumento del desarrollo técnico y una subida en los niveles de productividad del trabajo, esto no está directamente relacionado con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el presente trabajo pretende hacer un análisis de la evolución de la jornada de trabajo hasta nuestros días, haciendo un estudio de los principales conceptos en relación con el tema, sus antecedentes históricos tanto en México como a nivel internacional, seguido de un análisis de los principales ordenamientos jurídicos que la regulan, y concluyendo con los efectos jurídicos-prácticos que ha traído en las relaciones laborales en nuestro país; y aunque el problema aparentemente ha sido resuelto (con el establecimiento de una jornada máxima de 8 horas diarias), y podría parecer parte de la historia, el presente estudio pormenorizado del tema trata de demostrar que el problema de la prolongación de la jornada de trabajo y del aumento de la tensión dentro de la misma, sigue siendo permanente, y que conjuntamente con otros aspectos de la relación laboral sigue estando en el centro de la lucha de clases.

Así pues estamos ante un tema complejo, en sí por el menoscabo de los derechos sociales y de seguridad social en beneficio de la clase patronal transformándose así la jornada laboral en un derecho subordinado a las necesidades de la producción esto por un lado y por si fuera poco choca esta flexibilidad contra varios frentes entre ellos:

1. Contra la Política Económica, que no ve en realidad ni busca en la Jornada Flexible una solución al desempleo, dando paso así a un aumento desmedido en la demanda del empleo.

2. Y aún choca con la misma sociedad, la cual no está dispuesta a ceder puestos en la sociedad del tener, sociedad del consumismo.

El objetivo de esta tesis es analizar, desde un punto de vista social y lo jurídico, la flexibilidad de la jornada de trabajo, las variables de las que depende y los efectos de su aumento. Para cual en un inicio utilizamos el método deductivo, es decir partimos del conocimiento de lo que es la jornada de trabajo y su duración, para afirmar que una flexibilización desmedida de ésta, produce consecuencias, no sólo en el ámbito jurídico sino también en la persona del trabajador, para más adelante utilizar también el método jurídico ya que hechamos mano de la doctrina de maestros, la ley y de criterios jurisprudenciales, así como análisis del fenómeno social que ha traído la flexibilización de la jornada del trabajo, y por último la posición que ha adoptado la clase obrera ante esta situación que pone en jaque sus derechos laborales.

La tesis está estructurada de la forma que describimos a continuación. El capítulo 1 contiene las generalidades del tema: los fines del derecho del trabajo, que es una relación de trabajo, que es la jornada de trabajo, sus tipos así como que es la flexibilidad laboral, su campo de aplicación, finalizando con la movilidad funcional. En el capítulo 2 se detallan los antecedentes de la jornada de trabajo desde que inicio la Revolución Industrial hasta nuestros días tanto a nivel nacional como internacional. En la sección tercera se citan y analizan los principales ordenamientos jurídicos que regulan la jornada de trabajo. Y en el cuarto y último capítulo, se analiza la realidad social en nuestro país, así como los efectos de la flexibilización en las prestaciones sociales, seguido de los efectos jurídicos que ha traído esta nueva jornada flexible de trabajo, también se analiza si esta es en

realidad un derecho ahora del patrón y por supuesto si esta es una nueva forma de explotación.

Aunque cada uno de los capítulos anteriores contiene sus respectivos comentarios para terminar establecemos las conclusiones finales.

CAPITULO I GENERALIDADES

1.1. Fines del Derecho del Trabajo

La aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el pobre. Por tal circunstancia se dice que el Derecho del Trabajo, no es otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad. La evolución hace que los hombres tengan más herramientas de tipo social, cultural y económico. En las primeras etapas de la historia no existe un Derecho del Trabajo, es hasta la edad media donde ya se inicia una división del trabajo, se inicia la riqueza que va al desarrollo del pueblo, esta sigue en manos de unos cuantos (empresas). Surge la necesidad de que los grupos sociales sean defendidos por otras instituciones y no ya por los señores feudales.

En Europa surgen movimientos y surge también el capitalismo, donde la producción está en manos de los empresarios. Hay reglas de trabajo que favorecen a la producción pero no hay limitaciones para el empresario. Este comienza a surgir con la maquinación de la producción que da lugar a la necesidad de regular la actividad laboral. Surgiendo así el Derecho del trabajo. El Derecho laboral (también llamado Derecho del Trabajo o Derecho social) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El derecho laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), las

asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

El derecho laboral es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales. Al final, no le quedó más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en la regulación de las relaciones entre obreros y patronos.

Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el siervo de la gleba), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

Tradicionalmente la disciplina del Derecho del Trabajo comprende las siguientes áreas:

- **Derecho individual del trabajo:** que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador. Aquí los conflictos no se resuelven por medio de pactos y éste es elaborado por el órgano legislativo es decir es creación del Estado.
- **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela). Tiene la peculiaridad de que las partes crean sus propias reglas, por las que se van a regir durante cierto tiempo sin pasar por el órgano legislativo. Es decir, es creado a base de convenios entre las dos partes. En el Derecho colectivo del trabajo

(derechos de muchos), el interés de grupo va a tener prioridad sobre el derecho individual.

- **Derecho de la seguridad social:** dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- **Derecho procesal laboral:** este va a resolver los conflictos derivados de la aplicación de normas laborales.

Pese a esta división de Derecho del Trabajo el maestro Trueba Urbina, hace caso omiso a esta y señala que todo es Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a clase obrera mejores condiciones de trabajo, certidumbre en el empleo, salarios bien remunerados, jornadas de trabajo humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo.

El Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de grupo. Su propósito consistía en reivindicar para la que trabajaba los derechos mínimos esenciales.

El Derecho al Trabajo siempre ha sido una garantía individual que se debe a la persona humana, y que el Estado debe tutelar; sin embargo, dicha garantía no basta. El hombre, como tal, necesita de dicha garantía para

cumplir su cometido, pero requiere también una serie de seguridades. El Derecho del trabajo es el encargado de dar esa serie de seguridades.

Como podemos ver el Derecho del Trabajo es una disciplina de reciente creación, cuyo desarrollo corresponde a la evolución social alcanzada en la época contemporánea, en la que ya no es posible considerar que las partes que intervienen en la celebración de un contrato laboral se encuentran en un plano de igualdad, puesto que ocurre precisamente lo contrario, por lo que uno de los principales fines del Derecho del Trabajo es precisamente realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital, esto es busca nivelar las fuerzas de las dos clases sociales, a través del establecimiento de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos físicos e intelectuales (obreros) pero no solo queda ahí si no que también norma los derechos garantías patronales, organismos jurisdiccionales e incluso también los intereses y derechos de la sociedad.

El Derecho del Trabajo nunca debe de emplearse con inflexibilidad total, si no tomando en cuenta su finalidad de proporción trabajador patrón y de justicia social. El fin del derecho laboral es alcanzar la totalidad de la clase obrera.

1.2. Características del Derecho del Trabajo

Durante el desarrollo que ha tenido el Derecho del Trabajo ha adquirido ciertas características que lo hacen diferente a todas las demás ramas jurídicas y aunque determinar estos caracteres no es tarea fácil,

podemos señalar que cuando se habla de las características del Derecho del trabajo, se dice que se trata de un derecho inconcluso, que es un derecho de la clase trabajadora, que es un derecho típicamente clasista y que es un derecho de privilegio, sin embargo, podemos considerar que las características del Derecho laboral son las siguientes:

- Es un **Derecho protector de la clase obrera**, ésta sin duda es la de las características que se le atribuyen, en la cual la mayoría de los estudiosos del derecho laboral coinciden, esta trata sobre que este tiene como finalidad el proteger a la clase trabajadora, que en esta relación es la parte débil en su capacidad económica, social y cultural. El Derecho del Trabajo es de carácter proteccionista respecto del trabajador, por lo que también se le ha llamado “derecho de clase”.

Esto se desprende del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que señala: “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. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores”.

Es decir, los trabajadores débiles en su capacidad económica, social y cultural, se agrupan para ser fuertes por el número, e impusieron en la Carta de Querétaro su derecho para su protección. En nuestro sistema el Estado tiene la obligación de proteger, a partir de la legislación a la clase débil, es decir la clase obrera.

Sin embargo, el maestro Mario de la Cueva, está en contra de que el Derecho del Trabajo, sea un derecho protector de la clase trabajadora, pues si ésta un día fue su función a partir de su legislación en la Carta de Querétaro, esta protección señala, ya no es necesaria, el trabajador no requiere de ella por que posee la fuerza suficiente para enfrentarse, de igual a igual, con la clase patronal y aun para enfrentarse con el Estado guardián de la burguesía.

La idea del derecho protector nace precisamente por la desventajosa situación en que se encontraban los trabajadores frente al capital y el maquinismo, sus preceptos se inclinaron siempre a proteger al obrero que resultaba ser, en todos los casos, el económicamente débil en la relación de trabajo, aunque en la actualidad podemos señalar que el Derecho del Trabajo tiende a convertirse en un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo (obrero).

Sin embargo, la doctrina nos marca al Derecho del Trabajo como un derecho tutelar del trabajo que siempre ha sido considerada la parte débil en la relación de trabajo.

Para la doctrina esta característica proteccionista es el principio más importante del derecho laboral. Es el que lo diferencia del derecho civil. Parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho privado.

El principio protector contiene tres reglas:

Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

- Es un **derecho que se encuentra en constante expansión**, esto es que de manera incesante esta materia va ampliando cada vez su ámbito de aplicación. A este tiende a incorporarse, poco a poco, otras actividades que anteriormente no se regulaban por su legislación; así se tienen reguladas bajo el título de “trabajos especiales”, nuevas áreas del trabajo como la de los deportistas profesionales, los médicos residentes, los agentes de comercio, actores y músicos y a partir del año 1980, los trabajadores universitarios, solo por mencionar algunos.

Es decir se trata de un derecho dinámico y en constante evolución que surge de la realidad social.

- Es un **mínimo de Garantías Sociales para los trabajadores**, esto significa que “el Derecho del Trabajo existe sobre la base de que los derechos que en favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima : arriba de las normas laborales todo, por debajo de ella nada.”¹

¹ DÀVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Doceava edición. Porrúa. México. p17

Y se le **denomina social** por el hecho de que estas garantías están destinadas a dar protección a la clase obrera y a los trabajadores en especial como integrantes de esa clase, la clase débil de la relación.

- *Es un **Derecho Irrenunciable***, este va en contra de aquella idea que nos dice que todo derecho, es renunciable, pero en cuanto al ámbito laboral esto es inaceptable, ya que las garantías consagradas en beneficio de los trabajadores, son irrenunciables, no procede renuncia.

En el campo laboral y en cuanto a lo que respecta a los trabajadores, este principio de irrenunciabilidad, no tiene cabida ; y esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en beneficio de los trabajadores; por tanto si son un mínimo a observarse, no procederá renuncia. Además si a esto le agregamos lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, se tendrá el fundamento legal de esta característica: “Las normas de esta ley son de orden publico....”

El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

- **Es un Derecho Reivindicador de la Clase Obrera,** a éste se le considera así porque busca restablecer a la clase obrera en el goce de sus derechos, clase que a lo largo de la historia ha sido tradicionalmente objeto de la explotación capitalista. Cabe señalar dos aspectos característicos del Derecho del Trabajo: en primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, las normas de protección al trabajador lo que denota una característica tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del derecho.

Este carácter tiene su origen en el hecho de que se afirma que el artículo 123 constitucional, tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores; es decir se trata de una función tutelar, ya antes analizada, y la más importante, que consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que solo puede obtenerse socializando el capital.

1.3. Relación de trabajo

Es importante aclarar lo que se entiende por relación jurídica para comprender el concepto de la relación de trabajo. La relación jurídica es el vínculo que une a dos o más personas, respecto de determinados bienes o intereses, estable y orgánicamente regulada por el Derecho, como cauce para la realización de una función social merecedora de tutela jurídica.

Dentro de la relación jurídica tenemos los siguientes elementos:

- Un hecho jurídico capaz de producir la conexión, es la relación jurídica correspondiente (ejem. contrato de compra venta).

- Un objeto que constituye el contenido de la obligación del sujeto pasivo y al propio tiempo del derecho del sujeto pasivo.
- Nexo jurídico que vincula los sujetos con relación al objeto.

Actualmente la dinámica empresarial el vínculo jurídico entre el patrón y trabajador, no solamente surge por el contrato de trabajo, y por esta razón la institución de la relación jurídica se ha trasladado a la esfera del Derecho del Trabajo. De esta manera tenemos en la Ley Federal del Trabajo, una norma jurídica que regula la relación de trabajo.

Así pues tenemos que la relación de trabajo, es la relación jurídica que existe entre el trabajador y el patrón, independientemente de que exista un contrato de trabajo y siempre que se encuentren los siguientes requisitos o elementos constitutivos:

- Prestación del servicio
- Remuneración
- Subordinación

La relación de trabajo es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, esto mediante el pago de un salario, si se dan estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo independientemente del acuerdo, acto o documento que le haya dado origen.

De conformidad con el artículo 20 de nuestra legislación laboral se entiende por relación de trabajo la prestación de un **trabajopersonal subordinado**, a una **persona física o jurídica**, mediante el pago de un **salario**. Por lo tanto si existen estos elementos, existe para nuestra legislación

laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo, acto o documento que la haya originado.

La mayoría de los autores señalan que basta que se dé la prestación de un servicio para que nazca la relación laboral, esto es que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, esto es suficiente con que surja la prestación de un trabajo personal y **subordinado** para que exista la relación de trabajo.

El autor Mario de la Cueva nos señala que bien puede ser el contrato u otro acto del que nazca la relación laboral: “el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la vida de la relación porque esa función la cumple, un estatuto, la ley y los contratos colectivo, entre otros ordenamientos”.²

La relación de trabajo, la que puede establecerse o existir con o sin el contrato, consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario. Si existen estos elementos, existe para la ley laboral, la relación de trabajo, independientemente del acuerdo o documento que la haya originado.

1.3.1. Elementos de la Relación de Trabajo

Los sujetos de la relación laboral son los **trabajadores**, considerados individual o colectivamente, y el **empleador**.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa .México.1985. p.189

Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

Dentro de la relación de trabajo encontramos dos tipos de elementos:

Elementos subjetivos: trabajador y patrón

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado.

Del artículo 20 de la ley laboral podemos desprender tres elementos esenciales de la relación laboral:

- La existencia de un trabajo personal
- Que la prestación de este sea mediante el pago de un salario.
- El trabajo personal debe ser subordinado este es el elemento de mayor importancia, ya que si no existe este elemento de subordinación, aunque haya un trabajo personal y mediante el pago de un salario por el trabajo prestado, no habrá relación de trabajo; este elemento resulta indispensable para la existencia de la relación laboral.
- Que medie el consentimiento del patrón.

1.3.2. Elementos subjetivos de la relación de trabajo

Trabajador, al referirnos al trabajador lo debemos hacer en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay muchos que, sin considerados como tal, han trabajado toda su vida.

Para el maestro Trueba Urbina, todo mundo es trabajador, mientras que para Mario de la Cueva, trabajador es quien pertenezca a la clase trabajadora.

Sin embargo, nos quedaremos con la definición que nos da el artículo 8º de nuestra ley: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. Así los elementos que *podemos* desprender de este precepto son: el trabajador siempre tiene que ser una persona física; ya que las morales nunca podrán prestar un trabajo personal subordinado.

Patrón, de acuerdo con el artículo 10 de nuestra ley laboral, el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Empleador, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. El cambio de patrón por empleador no termina la subordinación del trabajador al patrón, el cual es el que contrata, ordena, decide; síntesis de poder económico, de mando y social.

Intermediario, esta figura en nuestro país tiende a desaparecer, porque el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes. El artículo 12 de nuestra ley define al intermediario como “la persona que

contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Empresa, el artículo 16 de la ley de la materia nos indica que empresa es la unidad económica de la producción o distribución de bienes o servicios, y que establecimiento es la unidad técnica que, como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa. El doctor Néstor De Buen Lozano, nos indica que el concepto de empresa es esencialmente variable y que suele asociarse a la idea de lucro, lo cual es cierto, afirma que la organización y dirección no valen por sí mismas, ya que deben vincularse a la realización de un fin común y a todos los demás elementos objetivos.

1.3.3 Elementos objetivos de la relación de trabajo

Subordinación, la subordinación es el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada o trabajo.

Salario, de conformidad con nuestra legislación, “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Este es el punto de referencia del trabajo, este el fin o indirecto que el trabajador se propone a recibir cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón.

La relación de trabajo es una situación de hecho, reconocida y regulada por el derecho del trabajo, la que comienza a tener vigencia desde el momento mismo en que se presta el trabajo personal subordinado, sin ninguna formalidad, contrato o solemnidad.

Dentro de la doctrina encontramos dos supuestos más en los que la relación laboral se constituye por medio de contrato y este es nulo si se establece por debajo de las condiciones contenidas en la ley en este caso debe subsistir la relación, y es la ley la que nos dice como debe de reemplazar esta relación. Y el otro es, la que tiene como origen una situación de hecho, es que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito patrón el cual no puede evadir la responsabilidad de pagar por el servicio, pues han surgido derechos y obligaciones entre ambos sujeto de la relación de trabajo.

1.4 La Relación de Trabajo y el Contrato de Trabajo

La relación de trabajo, es la que tiene lugar entre trabajador y patrón y que tiene por objeto la prestación de un trabajo. Dentro de la doctrina se señala que la relación de trabajo viene a ser la materialización del acuerdo de voluntades representado por la prestación del servicio, por la aplicación de la energía del trabajador a los fines de la empresa. Por lo tanto, podemos señalar que la relación de trabajo es la relación jurídica que existe entre trabajador y su patrón cualquiera que sea el hecho que le de origen.

Nuestra ley laboral establece que la existencia del contrato y de la relación de trabajo se presume entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (art. 20). Por lo que existe la presunción de que toda persona que presta un servicio personal, está bajo la protección de la legislación laboral, esto a menos claro de que el patrón demuestre lo contrario ya que el Derecho procesal del trabajo, este es quien tiene la carga de la prueba.

Por tanto tenemos que la relación de trabajo, es la que puede establecerse o existir con o sin el contrato individual de trabajo, y que consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo da lugar a un vínculo que se establece entre patrón y trabajador, como consecuencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario. Así tenemos que en la doctrina algunos autores coinciden en que es más adecuado utilizar la frase “a cambio del pago de un salario”, que la de utilizar la de “mediante el pago de un salario”, que es la que utiliza nuestra ley la mayoría de los autores, en virtud de que la primera denota inmediatez, y la segunda se entiende que el pago del salario se dé en un tiempo indeterminado.

En cuanto al contrato de trabajo, debemos señalar primero que es un contrato desde el punto de vista civil, así tenemos que los contratos constituyen la fuente más importante de las obligaciones. El contrato es un acuerdo de voluntades entre dos o más personas para crear o transferir determinadas obligaciones y derechos. De esta manera, la causa generadora de las obligaciones de un contrato determinado, es la voluntad de las partes que intervienen como contratantes.

Los contratos para su existencia, requieren: El consentimiento de las partes que en ellos intervienen. Es decir, la voluntad de las partes debe coincidir con respecto a la celebración del contrato.

Un objeto, que pueda ser materia de los mismos.

Para que los contratos sean validos es necesario que, al celebrarse, se reúnan los requisitos siguientes:

- Capacidad de las personas contratantes.
- Ausencia de vicios del consentimiento.
- Licitud en el objeto, motivo y en el fin.

Las formalidades prescritas por la ley para la manifestación del consentimiento.

Al igual que en la relación de trabajo, en el contrato de trabajo podemos ubicar la presencia de tres elementos esenciales al mismo como son: la prestación de un servicio personal, la situación de dependencia en que se presta el servicio y el pago del mismo; este contrato debe cumplir con los elementos comunes a todos los contratos, los cuales se encuentran tipificados en el contrato civil.

De acuerdo a lo estipulado en nuestra legislación laboral debemos de entender que independientemente de la denominación y forma que le den las partes el contrato de trabajo “es aquel en virtud del cual una persona física, se obliga con otra ya sea física o moral a prestar un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”, así entonces tenemos que sus elementos característicos son los mismos que constituyen la relación de trabajo. Se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra y la de pagar un salario.

La importancia del contrato en el Derecho del Trabajo se fundamenta en la afirmación de que el lazo que se establece entre ambas partes de la relación está totalmente nacido por un acuerdo de voluntades, sin importar que este

vínculo se presente en algunos casos se de manera tacita, expresa o aun solo se dé en un supuesto.

De lo anterior se entiende que la relación de trabajo, se perfecciona en el momento mismo que se inicia la prestación del servicio y por el contrario el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, y puede pactarse válidamente que el servicio se preste con posterioridad, por estos motivos la relación de trabajo y el contrato de trabajo celebrado producen los mismos efectos.

En el contrato de trabajo existe un acuerdo de voluntades, la obligación de presta un servicio personal subordinado entendiéndose por ello la dirección y dependencia en el trabajo del trabajador respecto del patrón.

En síntesis podemos señalar que se identifica el contrato de trabajo cualquiera que sea su forma o denominación como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Y aun cuando la prestación del servicio no se llegue a realizar por culpa del patrón el contrato surtirá todos sus efectos legales.

1.4.1 Diferencia entre el Contrato y la Relación de Trabajo

Aún cuando la ley otorga los mismos efectos a la relación de trabajo y al contrato de trabajo, no son lo mismo, en razón de que la relación de trabajo es un acto informal y el contrato es un acto formal, puede haber relación de trabajo sin contrato de trabajo; pero no contrato de trabajo sin relación laboral y esta le da vida al contrato de trabajo.

La principal diferencia la tenemos en que en el contrato se fijan todas y cada una de las obligaciones y de los derechos de las partes y en la relación laboral no existe un acuerdo escrito sobre ellas; en la relación de trabajo se supone la existencia de un contrato escrito, supuesto *juris tantum*, es decir que admite prueba en contrario, lo que no ocurre con el contrato.

También la relación laboral existe desde el momento en que se comienza a prestar el trabajo personal subordinado, en cambio el contrato puede existir sin que inicie la relación de trabajo. Esto es para nuestra legislación la relación de trabajo, existe desde el momento mismo en que empieza a prestarse el servicio, sin ninguna formalidad, requisito, solemnidad o documentos, para esta el hecho de que no exista contrato escrito en nada disminuye los derechos y prestaciones que le corresponden al trabajador.

Como ya se planteo la relación de trabajo lleva inmersa la presunción corresponde únicamente al patrón, probar lo contrario.

El artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo determina un mínimo de requisitos esenciales del contenido del Contrato de trabajo:

- Lugar y fecha donde se celebra.
- Los trabajos o servicios a realizar por el trabajador y lugar donde se prestara.
- Declaración bajo protesta del trabajador de tener la capacidad y conocimiento necesarios para desempeñar el trabajo.
- Duración de la relación de trabajo o vigencia del contrato
- Que se pueda cambiar de lugar, plaza, departamento o ruta al trabajador.
- **La jornada laboral y el horario de ésta.**
- Que el trabajador no trabajara tiempo extraordinario, ni los domingos ni días de descanso ordinario, obligatorio, ni festivos inhábiles.
- El salario, gratificaciones, comisiones y demás prestaciones en dinero o en especie.
- Los días de descanso y de vacaciones que disfrutará el trabajador.
- Si se trata de comisionistas, dejar establecido que las comisiones que realice se sujetaran exclusivamente a las disposiciones que por escrito le dé el patrón previamente.
- Si se es agente de ventas señalar el mínimo de operaciones que debe realizar al día.
- Que el trabajador se obligue a sujetarse a los cursos de capacitación y adiestramiento que establece la ley laboral.
- Lugar y fechas en que se pagará el salario, el que deberá pagarse según lo marca la ley.
- Las causas de rescisión laboral.
- Los permisos y licencias.
- También agregarse las disposiciones o normas que estimen convenientes las partes de acuerdo con las características y naturaleza del trabajo contratado.
- Certificado que el trabajador no padece enfermedad alguna o incapacidad.

- En su caso señalamiento de bonos de productividad, puntualidad y rendimiento.

Tanto, la relación de trabajo como el contrato individual de trabajo, no solo obligan a lo pactado, sino también a las consecuencias que sean conforme a las normas laborales, a la buena fe y a la equidad.

Así pues el contrato de trabajo puede ser colectivo e individual:

- **Contrato colectivo de trabajo**, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. Este contrato es obligatorio para el patrón, los trabajadores pueden usar la huelga como medio de presión. Por tal motivo Mario de la Cueva señala que este se llama contrato colectivo aun cuando la voluntad del patrón no sea libre; mientras que Cavazos dice que no es contrato porque lo patronos no tienen libre su voluntad y no es colectivo pues el patrón es uno. El nombre de colectivo se lo dan los trabajadores, ellos le dan el carácter de colectivo.
- **Contrato individual de trabajo**, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel que se da entre el que presta a otra pago de un salario.

La existencia del contrato individual de trabajo se presume entre el que presta el servicio personal y el que lo recibe, sin importar las características especiales del trabajo, en todos los casos, toda prestación

de servicios o relación queda comprendida en el ámbito del derecho laboral.

1.5. Principales Condiciones de Trabajo

Se entiende por condiciones de trabajo las distintas obligaciones y derechos que tienen los sujetos de una relación laboral.

Para el autor Mario de la Cueva las condiciones de trabajo son: “las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”³

Dicha definición para algunos autores es incompleta pues solo se ocupa del trabajador dejando de lado en qué situación quedan los patrones. Aun cuando el fin del derecho laboral es la protección del trabajador, es obvio que en nuestro sistema jurídico la otra parte es el patrón y este tiene un estado jurídico que entraña obligaciones, pero también le da derechos.

Las condiciones de trabajo están regidas por un principio de igualdad, pues el párrafo segundo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo establece: “no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

³ Ibídem.,p179

De esto podemos concluir que toda persona podrá trabajar en igualdad de condiciones con respecto a cualquier otra persona que desempeñe actividades similares en el mismo establecimiento.

El artículo 56 de la ley laboral señala que: “ las condiciones de deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencia por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en la ley.

Los beneficios de igualdad en las condiciones de trabajo pueden trascender fuera de una solo empresa y favorecer también a los trabajadores de otra. Esto cada vez se hace más patente en los contratos colectivos de trabajadores de otra empresa ubicada dentro de la misma área geográfica.

El autor Mario de la Cueva nos da la siguiente clasificación de las condiciones de trabajo:

- **De naturaleza individual**, que son aquellas normas aplicables a cada uno de los trabajadores en particular; tales como jornadas de trabajo, salarios, participación de utilidades; etc.
- **De naturaleza colectiva**, las cuales protegen la salud y la vida de los trabajadores integrantes de un conglomerado.

- **Condiciones de trabajo de naturaleza colectiva social**, que son las que establecen prestaciones de las cuales disfrutan todos los trabajadores en general.

Nuestra ley no comprende todas las condiciones de trabajo pues en su título tercero solo enumera:

- La jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Y participación de utilidades de los trabajadores.

Dejando a un lado otras normas que también deben ser consideradas como condiciones de trabajo como:

- Derechos y obligaciones de trabajadores y patrones.
- Derecho a habitación por parte de los trabajadores.
- Derecho de antigüedad.
- Preferencia y ascenso, que también son derechos contenidos en la ley; entre otras.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo, establece las principales condiciones de trabajo que deberán proporcionarse a los trabajadores y como ya se señaló establece que no pueden ser fijadas de manera inferior a lo que en ella se establece, estas deberán ser proporcionadas a la importancia de los

servicios e iguales para trabajos iguales, y no se pueden establecer diferencias por ningún motivo, es decir deberán ser las mismas para todos los trabajadores. Salvo las modalidades que expresamente están reguladas por la ley son las siguientes:

La jornada de trabajo, que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Y cuya duración máxima será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Los días de descanso, los trabajadores tienen derecho a un día de descanso por lo menos a la semana, como lo establece la legislación laboral, a un día de descanso por cada seis días de trabajo, con goce íntegro de salario por el día no trabajado, generalmente se procura que este día sea el día domingo, aunque no necesariamente tiene que ser este día. Este día de descanso lo establece el patrón aunque también pueden convenirlo de común acuerdo y siempre deberá constar en el contrato individual de trabajo y en su caso en los contratos colectivos. El día de descanso tiene como base la necesidad de otorgarle al trabajador por lo menos un día de descanso para que este se recupere del desgaste, y tensiones después de seis días consecutivos de trabajo.

De igual manera el patrón no tiene la obligación de dar a todo su personal el mismo día de descanso, puede hacerlo de manera salteada descansando un día un cierto número y turno de trabajadores. También la ley en su artículo 74, establece como descansos obligatorios los siguientes: el 1 de enero, el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, el tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo, el 1 de mayo, el 16 de septiembre, el tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre, el 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la

transición del Poder Ejecutivo Federal, 25 de diciembre, y los que determinen las leyes federales y locales electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En los casos en que la empresa no pueda para sus actividades se podrá llegar a un acuerdo para establecer que trabajadores si deberán prestar sus servicios, estos trabajadores tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponde por el descanso, un salario triple, es decir su pago será triple.

Vacaciones, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo vacacional que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que irán aumentando dos días laborables hasta llegar a doce y después del cuarto año se aumentarán un día laborable por cada cinco años de trabajo(art. 76 LFT) .

Salario, entendido el salario como lo que el patrón paga al trabajador a cambio de sus servicios, podemos decir que el salario mínimo es la cantidad menor puede pagarse, legalmente hablando, a un trabajador como retribución por sus servicios prestados durante un jornada de trabajo. Dicho pago, deberá hacerse precisamente en efectivo, no en especie. La fijación del salario mínimo impide a todo patrón retribuir a sus trabajadores con una cantidad inferior a aquél.

Participación de utilidades, esta la fija la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Esta es

tripartita es decir integrada por: obreros, empresarios y gobierno, actualmente esta participación de 10% sobre la utilidad que reporte la empresa en un ejercicio social (año calendario).

Estas son las principales condiciones de trabajo establecidas en nuestra Legislación laboral y las cuales son concedidas a los trabajadores en igualdad, sin distinción alguna.

1.6. Jornada de Trabajo

Para el diccionario de la Lengua Española la “jornada” es el tiempo de duración del trabajo diario de los obreros, definición que como podemos observar si bien nos proporciona ciertas características de esta no señala lo que debe considerarse como trabajo y como se integra la jornada diaria del trabajador.

Mientras que para la doctrina se entiende jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Algunos autores consideran que el trabajador está a disposición del patrón desde que sale de su casa y desde lugar de trabajo a su casa. A lo cual se le denomina como **riesgos in itinere**.

Para nuestra legislación laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo (Art.59 LFT).

De esta definición que nos da la ley podemos deducir que no se requiere que el trabajador este efectivamente realizando un trabajo determinado, sino que basta con que esté a disposición del patrón, que durante su jornada de trabajo se encuentre subordinado a la autoridad dirección del patrón, para la ejecución de su trabajo; aunque materialmente no labore, se considerará para los efectos legales, todo ese tiempo, como jornada de trabajo. Actualmente el trabajador puede presentarse a su trabajo y si el patrón no le ordena que realice determinada actividad, este puede estar inactivo y sin embargo, se considera que está cumpliendo con su jornada de trabajo, pues éste se mantiene a disposición del patrón, es decir cumple con la jornada laboral.

Nuestra legislación laboral, señala tácitamente que la duración de la jornada de trabajo debe establecerse de común acuerdo entre el patrón y el trabajador, que esta puede exceder de los máximos legales, por lo que aquí tenemos que se conjugan la libertad de la voluntad de las partes cuyo tope son las limitaciones contempladas en la ley, pero no solo quede ahí sino que además se deberá tener en cuenta lo dispuesto en la fracción II del artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, que expresa que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y ejercicio de derechos el establecimiento de una jornada superior a la permitida por la ley, o una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

Ante esto tenemos que aunque la jornada laboral máxima permitida en nuestra legislación es de 8 horas diarias, debe de tenerse en cuenta la

naturaleza y peligro del trabajo a desempeñar, con el objeto de minimizar su duración y en efecto resulte una jornada humanitaria. Esto porque no todos los trabajos tienen el mismo grado de daño a la salud toda depende de la actividad, por lo que en este supuesto se puede reducir la jornada máxima permitida por la ley ya que en nuestra ley no existe una jornada mínima de trabajo.

Así pues tenemos que aunque el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la duración máxima de la jornada será de 8 horas, finalmente la duración de esta la fijan de común acuerdo patrón y trabajador, por lo que debemos considerar que la jornada laboral es semanal y siempre que no excedan de las 48 horas semanales, si puede establecerse con respecto a ella cualquier modalidad que acuerden los dos sujetos de la relación de trabajo.

Por otra parte, el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, señala que los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros, el reposo del sábado en la tarde a cualquier otra modalidad, por ello válidamente puede pactarse un horario mayor a las ocho horas diarias, que es la jornada legal, sin que excedan de las 48 horas a la semana, sin que esto pueda dar lugar a exigir por parte del trabajador el pago de horas extras.

La necesidad de limitar la jornada, se debe a que los patrones siempre buscan obtener una mayor producción en el trabajo y esto es a cambio de una mínima remuneración para el trabajador, debido a esto los obreros siempre han buscado una disminución de la jornada de trabajo.

Si tomamos en cuenta la cuestión médica, una jornada laboral prolongada nos da como resultado un agotamiento y cansancio que disminuye la capacidad del trabajador que puede terminar en accidentes o enfermedades de trabajo, lo cual también trae perjuicios al patrón.

Desde el punto de vista psicológico, es evidente que la prolongación de la jornada acumula en el trabajador fatiga que puede derivar en desequilibrios emocionales que disminuyen su productividad y económicamente hablando una jornada larga de trabajo produce una disminución de la productividad al no trabajar en plenitud de sus facultades.

Lo que hoy día se contempla en la Constitución y en la ley en cuanto a limitar la jornada es la de establecer una jornada máxima de 8 horas, en general para toda relación laboral, pero que puede verse ampliada por supuestos establecidos en la misma ley.

La jornada máxima de 8 horas es considerada como una jornada humanitaria de modo general, pero dependiendo de la naturaleza del servicio a prestar la jornada deberá ser acorde con dicho trabajo, atendiendo a sucesos como la peligrosidad, que implique para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental, que desarrolla la tensión nerviosa a que está sometido.

No obstante que se señala una jornada máxima de trabajo, la misma Constitución y la ley laboral, establecen como nula la jornada de trabajo inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la naturaleza del trabajo.

Por lo anterior debemos de entender que la limitación de la jornada laboral no debe ser general, sino que debe de adaptarse a cada circunstancia que se presenta en la relación laboral.

El reconocimiento de la jornada de ochos horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales de trabajo ha constituido una de las reivindicaciones más importantes del movimiento de la clase trabajadora por lo que no es de extrañarse que el convenio No. 1 de la Organización Internacional del Trabajo, se discutió y aprobó el tiempo máximo de trabajo.

1.6.1. TIPOS DE JORNADA

En nuestra legislación laboral, en su artículo 60, establecen los siguientes tipos de jornadas, jornada diurna, mixta y nocturna las cuales se delimitan de acuerdo a los horarios específicos que corresponda:

- **Jornada diurna**, que es la comprendida de 6:00 de la mañana a 8:00 de la noche, con una duración de 8 horas diarias, 48 horas a la semana que es el máximo legal que la ley nos señala, y por cada seis días de trabajo a la semana se tendrá derecho a uno de descanso, debiéndose pagar los 7 días de trabajo.

Sin embargo, esta jornada diurna legal se puede ampliar diariamente para permitir el reposo de días laborables, la duración de la jornada diurna de nueve horas diarias de lunes a viernes, no resulta ilegal a la luz del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la

cual es posible distribuir las horas de trabajo del sábado entre los demás días laborables de la semana; máxime si el total de las horas de trabajo no excede de la jornada máxima legal de 48 horas a la semana.

- **Jornada nocturna**, que es la que tiene lugar en un horario que va de 8 de la noche a 6 de la mañana y que por desarrollarse de noche el trabajo tiene una duración de 7 horas y abarca 42 horas a la semana.

Esta jornada nocturna de trabajo, por regla general siempre se excede de los máximos legales, ya que por motivos de seguridad no es conveniente que los trabajadores salgan de trabajar en la madrugada, por ese motivo en la mayoría de los casos se establece una prima o bono compensatorio o en su defecto como corresponde tiempo extraordinario por jornada nocturna a efecto de compensar el cansancio de dichas labores.

Existen otros tipos de jornada de trabajo, tales como:

- **Jornada mixta**, en las fracciones I y II del artículo 123 constitucional se distinguen entre jornada diurna de ocho horas y nocturna de siete, pero no determinaron ni el principio ni el fin de cada una, lo que ha permitido cierta flexibilidad y por ende la creación de la jornada mixta de trabajo. El tiempo de duración de esta se fijó en el artículo 61 en siete horas y media y más que nada su creación surgió de la necesidad de todas aquellas empresas de trabajo continuo, porque entre los turnos de la mañana y de la noche tiene que colocarse un turno, al que se le denomina turno mixto. Esta jornada de siete horas y media diarias y esta abarca parte de la jornada diurna y parte de la jornada nocturna, esto sin que se exceda de 3 horas y media en la parte de la jornada

nocturna de lo contrario se reputará como jornada nocturna, esta jornada tiene una duración de 45 horas a la semana.

- **Jornada reducida**, que es la aplicable al trabajo de menores de 16 años, que tienen como jornada máxima de 6 horas distribuidas en periodos de 3 horas con un reposo de intermedio de una hora.
- **Jornada especial**, que es la acordada por los trabajadores y el patrón con respecto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquier otra modalidad equivalente. Si un sindicato y el patrón convienen que con el fin de permitir el reposo de los trabajadores en el día sábado, se repartan las horas de trabajo correspondientes al sábado, en los restantes días laborales de la semana, quedando de esta suerte, aumentada la jornada ordinaria en una hora, como esta hora que se agrega a la semana no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes.
- **Jornada indeterminada**, que es la aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche.
- **Jornada continua**, esta no se encuentra definida por la ley, solo se hace referencia a que el trabajador se la concederá un descanso de por lo menos media hora por lo menos. El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo dispone que durante esta jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos; lo anterior tiene como finalidad evitar la excesiva fatiga del trabajador en sus labores tiene aplicación cuando la jornada es continua.

Por estimarse inhumano e improductivo exigir del trabajador un servicio continuo, la media hora intermedia de reposo tiene por finalidad

evitar la fatiga excesiva del trabajador y la generación de riesgos de trabajo.

La media hora de reposo intermedio aplica también a las diversas jornadas de trabajo, salvo en la jornada reducida, que por equidad en este caso la media hora de descanso tiene que ser proporcional al tiempo laborado.

- **Jornada discontinua**, es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; su suponen dos inicios de la jornada laboral. En esta se presume el periodo de descanso; sin embargo de no permitirle al trabajador salir del lugar de prestación de servicios será computado como tiempo efectivo de la jornada en términos del artículo 64 de la ley laboral.

Aparte de estos tipos de jornada, nuestra Ley Federal del Trabajo

regula también las siguientes:

- **Jornada extraordinaria**, se da el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón. En el artículo 123, fracción XI, constitucional establece que “cuando por circunstancias extraordinarias debe aumentarse las horas de la jornada, se abonara como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres

horas diarias ni de tres veces consecutivas, los menores de dieciséis años no serán admitidas en esta clase de trabajos”.

Esta se da por circunstancias especiales o extraordinarias, generalmente por el interés económico del patrón o por cumplir con compromisos comerciales o técnicos, sin embargo esta prolongación de la jornada no podrá nunca exceder de 3 horas diarias ni de tres días a la semana. Estas jornadas extraordinarias se deberán pagar con un 100% más del salario que corresponda a las horas ordinarias de trabajo.

El artículo 66 señala “podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”

De esta expresión “podrá” se entiende que no es obligatorio para el trabajador laborarlo; ya que no existe ninguna disposición que lo establezca en forma obligatoria, sin dejar de lado lo que también dispone el artículo 5 constitucional, que señala, nadie puede obligarlo a prestar sus servicios a otro sin su consentimiento.

Toda vez que si el patrón no acredita en forma alguna la necesidad de que el trabajador preste sus servicios fuera de la su jornada laboral acordada y en los días de sus descanso semanal, la negativa del trabajador a acatar esta orden del empleador, no podrá en ningún caso considerarse como un motivo que constituya una causal de rescisión de la relación laboral.

En la ejecutoria de 12 de agosto de 1936, Toca 395/36/1^a., Eulogio Celorio y co-agraviados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación

decidió que por jornada extraordinaria debía entenderse la prolongación de la misma actividad que se desarrolla en la jornada ordinaria, mas no como un segundo empleo, porque dice el tribunal la prolongación de la jornada solo puede efectuarse por quien presta el trabajo, mientras que en la segunda hipótesis, cumplida la jornada del primer trabajador, puede entrar en otro, juntamente con los trabajadores del turno siguiente.

- Y la **jornada de emergencia**, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada laboral podrá extenderse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las horas de la jornada, pero es posible que sea necesario prolongarla fuera de esta o inclusive que al trabajador se le designen actividades totalmente distintas a las que fue contratado.

El artículo 65, de la ley laboral señala que la jornada de emergencia es la que se “da en virtud de un siniestro, fuerza mayor, desastre o riesgo inminente que ponga en peligro la vida de los trabajadores, del patrón o la existencia misma de la empresa”, en estos casos los trabajadores pueden desempeñar funciones distintas a las que fueron contratados. Estas tienen un sentido de humanidad y solidaridad el trabajador tiene la obligación de trabajarlas. El trabajador está obligado a prestar este tipo de trabajo y si se niega a ello, puede ser considerada tal negación como una causa análoga e igualmente grave a las consignadas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo,

que puede producir la rescisión de la relación laboral por causa imputable al trabajador.

Es necesario hacer la distinción entre jornadas emergentes y Extraordinarias, ya que las primeras implican un acontecimiento o incidente ajeno a los fines de la empresa que obligan a los trabajadores a ampliar su jornada laboral por todo el tiempo necesario para enfrentar la emergencia. Y en caso de los trabajadores que se nieguen a laborar trabajos emergentes pueden ser válidamente sancionados, con la acreditación que el patrón haga de que efectivamente ocurrió un siniestro. La prestación de estos trabajos es una obligación jurídica y su incumplimiento es grave, porque implica la violación de un deber ético fundamental y aunque no está expresamente señalado como una causal de rescisión, se considera como de la misma o mayor gravedad a las causales enumeradas en el artículo 47 de la legislación laboral, por lo que resulta aplicable la fracción final de este artículo.

Así pues el trabajo emergente debe cubrirse sobre la base de salario ordinario, sin que sea violatorio de lo fracción XI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, por tratarse de un caso comprobado de excepción.

1.6.2. Flexibilidad Laboral

En primer lugar debemos entender que es la “flexibilidad”; primero señalaremos que gramaticalmente esta significa: “disposición del ánimo a ceder y acomodarse con facilidad a un dictamen; acomodamiento a determinada situación”; mientras que jurídicamente flexibilidad la podemos entender como “el conjunto de actitudes obrero-patronales destinadas a obtener

acuerdos y soluciones prácticas a problemas económicos, con la finalidad de evitar conflictos que pongan en peligro la vida de una negociación.

Por su parte el profesor de la Universidad de Trento Italia, Marcelo Pedrazzolli considera a la Flexibilidad laboral como: “la protección normativa por medio de la cual se pretenden evitar intolerables explotaciones y la competencia a la baja entre trabajadores, en sectores de fuerza de trabajo débiles, con la finalidad de combatir el desempleo así como regular la externalización de funciones cuando se presenta el decaimiento de las salidas tradicionales de la profesionalidad de las nuevas generaciones escolarizadas, que la hegemonía del sector industrial ha estratificado y empobrecido.”⁴

Mientras que para el maestro Arturo Hoyos, de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas de la Universidad de Panamá, flexibilidad es la “posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar a su producción, empleo y condiciones de trabajo, ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistemas económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demanden ajustes con celeridad.”⁵

Después de estas de estas definiciones, podemos intentar dar una definición de lo que es la flexibilidad quedando de la siguiente manera:

La flexibilidad es aquel elemento adicional de la relación de trabajo, conforme al cual trabajadores y patrones aceptan un ajuste económico, con carácter temporal, a las condiciones de trabajo establecidas, de una empresa en crisis.

⁴ PEDRAZZOLLI, Marcelo. “El trabajo que cambia, problemas de calificación y de método”. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Madrid. núm. 14. 1988. pp. 111.

⁵HOYOS, Arturo. “La Flexibilización del Derecho Laboral Tradicional. La Experiencia de Panamá en Perspectiva Comparada”. Civetas. Madrid. núm. 20, abril-junio de 1987. pp173.

Atendiendo a estas definiciones podemos establecer las características que integran la flexibilidad:

- El acuerdo voluntario y libre de las partes, esto es la exigencia previa para aceptar cualquier modificación, es el consenso que debe existir entre trabajadores, sindicatos y empresarios quienes deben estar dispuestos a una negociación colectiva emergente, derivadas de situaciones excepción.
- Ajuste económico, la exigencia de flexibilidad está ligada a factores económicos; un estado de necesidad la caracteriza; no pretende, en forma alguna una revancha contra las leyes sociales, ni una desregulación jurídica que ataque a la sociedad productiva. Su presencia la determina la fluctuación de las fuerzas del mercado y la inestabilidad de las variantes económicas que tal fenómeno representa. Cuando el mercado se debilita los caminos tradicionales para impedir su agotamiento han sido, por una parte, el sacrificio impuesto a la mano de obra; por otra parte el cierre de las negociaciones con la prolongación de perjuicios que este proceso acarrea.
- Temporalidad de las medidas adoptadas, el periodo de las relaciones flexibles en la empresa no puede tener un carácter indefinido sino ajustarse a los periodos previamente deducidos. Par algunos autores la implantación de un sistema de condiciones de trabajo flexibles es sancionatoria para la clase obrera, pues se le obliga a ceder beneficios adquiridos en aras de la estabilidad laboral en los puestos ordinarios de trabajo. De ahí que el principal enfoque oficial haya sido del de apoyar la flexibilidad pero con algunas limitantes de contenido y acción.
- Situación de crisis, la flexibilidad se justifica solamente cuando son graves las presiones empresariales y esta se den a conocer a sindicatos y trabajadores con franqueza, sin ocultación de motivos y frente a situaciones evidentes de crisis.

1.6.3 Campo de aplicación de la Flexibilidad Laboral

La flexibilidad laboral abarca cuatro aspectos que son: Jornada de Trabajo, Salario, Lugar de Trabajo, y Contrataciones.

- **El tiempo de la jornada reducido**, esta reducción de jornada no ha sido un exigencia de organizaciones obreras y de los mismos trabajadores, si no que esta se ha manejado como una forma para hacer frente a la situación económica de las empresas, el establecimiento de jornadas menores a cuarenta y ocho horas a la semana se dice obedece a la divisan del trabajo con el objeto de que otras personas tengan la oportunidad de ser contratadas y en su caso duplicar el número de las ya existentes. La reducción de la jornada, presenta como un medio para la recuperación de una empresa en crisis, a base del pago de menor número de horas trabajadas, sobre todo en aquellos sistemas donde el salario se ajusta a hora-labor y no a jornada completa más tiempo de descanso, como ocurre en nuestra realidad.
- **Salario**, en cuanto a esta no se da ningún beneficio económico para los trabajadores ya que el sistema capitalista ha preferido mantener en cierto límite los salarios e impulsar el otorgamiento de “primas de rendimiento”, prestaciones adicionales por servicios efectivos o trabajo de calidad.
- **Lugar de Trabajo**, el cambio de actividad profesional, ha sido otro de los campos donde ha encontrado eco la flexibilidad para nuestro régimen resulta poco comprensible esta medida, pues no solo por disposición legal sino por costumbre el trabajador mexicano no acepta cambio ni de lugar de trabajo, al considerar como un derecho irrenunciable la asignación permanente de un determinado puesto, pero en otros

régimen el trabajador se ha visto en la necesidad no solo de aceptar cambio de funciones, sino la aplicación de nuevas técnicas en las que debe capacitarse para adquirir destreza y habilidad en su desempeño e inclusive se ha visto obligado a aceptar su traslado a departamentos distintos a sus habilidades, todo con el fin de conservar su empleo.

- **Modalidades en la Contratación**, la rigidez de los contratos de trabajo se está desvaneciendo, ya que en los países más industrializados ha aparecido ahora la que llaman “contratación flexible”, que atiende únicamente a aspectos de productividad con la privación de la permanencia en el trabajo. También se habla ya de “contratos de formación”, contratos de capacidad (en el caso de nuestro país, a prueba), contratos indeterminados y contratos de ascenso, o sea se están transformando las características de las relaciones de trabajo.

1.6.4. Salario

Desde la época del imperio romano la sal era un producto de suma importancia. Por ella se construyó un camino desde las salitreras de Ostia hasta la ciudad de Roma, unos quinientos años antes de Cristo. Este camino fue llamado "Vía Salaria". Los soldados romanos que cuidaban esta ruta recibían parte de su pago en sal. Este pago se denominó "*salarium argentum*" (agregado de sal). **De allí viene la palabra "salario".**

En Grecia, el intercambio de sal por esclavos, dio origen a la expresión "no vale su sal". En ese momento la sal no sólo se usaba para condimentar y preservar comida, sino también como antiséptico (la palabra sal proviene de Salus - diosa de la salud).

En el diccionario se señala que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario se fija contractualmente y se establece por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma convenida. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Valor de cambio o precio de la fuerza de trabajo. Durante el tiempo en que el obrero trabaja para el capitalista produce una determinada magnitud de valor. Parte de este valor generado por el obrero se le devuelve en forma de salario. De resto se apropia el capitalista (plusvalía). La magnitud del salario está determinada por el valor de los medios de subsistencia del obrero y de su familia, vale decir por el precio de aquellos bienes que el obrero y su familia deben consumir para sobrevivir.

El salario es el punto central de la prestación del servicio, es el fin directo y hasta indirecto que el trabajador, se fija recibir a cambio de su fuerza física o intelectual que pone a disposición del patrón.

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por los servicios prestados.

El doctor Mario de la Cueva define al salario como “la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una

existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa.”⁶

Mientras que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82, nos dice que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Conforme a la definición de jornada de trabajo señalada en el artículo 58 de la ley de la materia, el salario no es una contraprestación al tiempo efectivo de trabajo, sino al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

En cuanto a sus características, nuestra la Ley Laboral nos dice que debe ser:

- Debe ser equivalente al mínimo, cuando menos
- Que debe ser suficiente.
- Que debe ser determinado o determinable
- Que debe cubrirse periódicamente.
- Que debe pagarse en moneda de curso legal.
- Que debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que debe pagarse en efectivo.

De esto debemos entender que el salario es una condición de trabajo fundamental, conforme al artículo 56 de la ley las condiciones de trabajo deben ser siempre proporcionadas a la importancia del trabajo.

⁶ DE LA CUEVA, Mario, Óp. Cit., p. 297

El salario mínimo según el artículo 90 de la ley del trabajo, “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. Este precepto afirma un derecho irrenunciable, que trata de evitar la explotación de los trabajadores y de impedir que al trabajador se le pague una cantidad menor por su fuerza de trabajo.

A partir del 1 de enero de 2011 la percepción mínima es de la siguiente manera:

- Área geográfica A: 59.82 pesos diarios
- Área geográfica B: 58.13 pesos diarios
- Área geográfica C: 56.70 pesos diarios

Con este aumento de 4.1%, que se dio en éste 2011, los representantes de los trabajadores, empresarios y gobierno pretenden reparar la pérdida del poder adquisitivo en los salarios, y generar mayor certeza y seguridad en el empleo, que acarrea una gran confianza en los inversionistas, pero la verdad es que nada de esto ocurre y el trabajador sigue sumido en la miseria, sobreviviendo con unos cuantos pesos.

El salario puede establecerse de diferentes formas: por unidad de tiempo o salario fijo que perciba el trabajador, este se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por unidad de obra o pago de salario a destajo fijado por el número de unidades producidas y no por el tiempo. Por comisión que es aquel en el que la retribución se mide en función de la mercancía o productos colocados en el mercado por el trabajador. El salario a precio alzado que es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone

ejecutar. De otras formas, que implica otras alternativas como salario por viaje, por boletos vendidos, por kilómetros, por cuentas, funciones, temporadas, tonelaje, etc.

1.6.5 Salarios Compartidos

En los años setenta se dio el cambio más importante en materia salarial, la influencia en el comercio internacional, el desempleo masivo de trabajadores debido al cierre de negocios que habían tenido extraordinario crecimiento en las dos décadas anteriores, así como el abandono de la premisa de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin distinción de edad, sexo, o nacionalidad, a efecto de impulsar la idea de que a mayor productividad o calidad del servicio debe de corresponder un salario superior al mínimo asignado al común de las actividades.

La misma tecnología ha dejado atrás la idea de igualdad en la retribución (salario), base del costo de mano de obra, para establecer el postulado: “mejor salario al producto mejor terminado”. Por tanto, no es ya el número de unidades producidas lo que importa, sino la calidad de estas lo que determina los costos, pues las maquinas apoyadas por robots, facilitan cualquier cálculo de producción preparados en los laboratorios de computación. En síntesis el número de unidades a producir lo determinan medios mecánicos y electrónicos, pero la garantía del acabado la sigue ofreciendo el ser humano y no la máquina o el robot y no hay que olvidar que hay productos cuyo perfección solo la puede ofrecer la mano de obra.

Las políticas salariales actuales han provocado fuertes debates al conjugarse el concepto retribución con el factor rendimiento. No basta el pago de un determinado salario mayor o inferior, sino el efecto retributivo que este

represente. El salario real o nominal que tanta importancia ha tenido y sigue teniendo para el trabajador, nada significa frente al interés patronal de la más rápida recuperación de que se invirtió.

Se dan algunas soluciones de carácter flexibles para esta problemática salarial que son: abandonar el llamado salario-base para implantar el salario-puesto, siempre que el trabajador responda a un conjunto de exigencias laborales. Otorgar al trabajador complementos es decir incentivos al rendimiento del trabajador. Convocar a los sindicatos para que acepten la suspensión de beneficios contractuales durante el tiempo que tarde en salir la empresa de una crisis. Y por último suprimir el pago de participación de utilidades o de ciertas prestaciones, excepto el pago de pensiones.

Algunos países entre ellos Bretaña, Alemania, Holanda han tenido como preocupación el fenómeno de la desocupación juvenil por lo que han permitido a estas pagar a los jóvenes salarios inferiores a los mínimos a efecto de que se de ocupación a la juventud, es decir se da a los jóvenes la oportunidad de obtener dinero a cambio de un mínimo esfuerzo.

Gran Bretaña efectuó estudios acerca de esto y llegó a la conclusión “de que la rigidez del salario real provocaba desocupación y esta iba en crecimiento a medida que aumentaban los salarios. Alemania y Holanda por su parte, al descubrir que su sistema retributivo estaba creando desempleo, optaron por incentivos al rendimiento del trabajador en lugar de fijar periódicamente el importe de la mano de obra. Mientras que España opto por los pactos económicos y la concertación de los interlocutores sociales dirigida a encontrar soluciones viables al conflicto salarial”⁷.

⁷STARE, Gerald. La fijación de los salarios mínimos. Tercera edición. Ginebra. OIT.1987

1.6.6 Movilidad Funcional

La movilidad funcional viene a ser el método de poner en ejecución un programa flexible destinado a organizar el trabajo y distribuir al personal de acuerdo a determinadas exigencias empresariales con el propósito de impedir la extinción de los contratos individuales y colectivos. Con la movilidad funcional se pretende no afectar a hacerlo en lo mínimo las desregulaciones de trabajo pactadas, otorgar facilidades al patrono dentro del orden jurídico y promover modificaciones, procurando que los derechos económicos y profesionales del trabajador resientan lo menos posible.

La movilidad funcional, si atendemos a las anteriores ideas, es una decisión unilateral del patrón que permite cambiar funciones a su personal, por regla general sin acuerdo sindical ni autorización oficial, cuando sea una determinación legal la que autorice esa conducta patronal. El requisito para poner en ejercicio estos programas es que por medio de un decreto, acuerdo u otra forma legal, provenga la autorización para impedir en apariencia cualquier transgresión a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Esta, movilidad funcional se presenta bajo diversas formas que pueden ser:

- **Movilidad de ascenso o descenso**, la cual se puede presentar en dos categorías, en los primeros son las autoridades del trabajo las que ante un estado de crisis de una empresa, le otorgan autorización provisional para movilizar al personal conforme a la situación emergente que se presente. En los segundos, trabajadores y patrones son convocados por la autoridad en búsqueda de soluciones que afecten lo mínimo a los trabajadores, firmándose acuerdos de movilización temporal.

- **Movilidad geográfica o de desplazamiento**, ésta sólo se le otorga al empresario, el cambio de lugar o puesto de trabajo puede serlo en el mismo taller o departamento u otro taller o departamento en la propia planta donde se encuentra ubicada la empresa. De ser varias las plantas encargadas de la actividad productiva y de estar éstas en diversos lugares, puede autorizarse o convenirse la movilización con precisión de las bases bajo las cuales se llevara a cabo, siendo los gastos que esto ocasione a cargo del patrón.
- **Movilidad funcional**, esta es la más complicada de implantar, tanto por el hecho de que consiste en atribuir al trabajador funciones a veces totalmente distintas a las habituales para él, así como, por la preparación especial para el desempeño de las mismas. Por estas circunstancias en la actualidad se prefiere la contratación de personas con dos o tres oficios según las exigencias de la negociación.
- **Movilidad de reconversión profesional**, ésta se acepta siempre que las consecuencias contractuales sean a cargo del patrón, es decir que la enseñanza de nuevos oficios sea por cuenta del patrón. El único problema que tal vez se presenta es la aptitud que tenga cada persona para aprender algo nuevo pues resulta esto difícil cuando se alcanza cierta edad. Las autoridades del trabajo han aceptado la posibilidad de compensar al trabajador con una indemnización especial o adelantar su jubilación si está próximo a ella; en última instancia se la ofrece un plazo límite para adiestrarse en otra ocupación, transcurrido este si no demuestra la aptitud requerida se la desplaza con un pago simbólico.

Si bien en apariencia el Derecho del Trabajo, es una disciplina de reciente creación su desarrollo se debe a la evolución social ya que a través del tiempo siempre se ha dado una continua lucha por el respeto y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, sin embargo y

pese a esto dichas condiciones siempre se han visto amenazadas a menoscabarse, en beneficio de la clase capitalista, por lo que el Derecho del Trabajo debe buscar el progreso social y económico así como una mejora en las condiciones de trabajo, así como lograr a través de sus ordenamientos, el trato equitativo y decoroso del trabajador. Y esto solo puede lograr alcanzando un real equilibrio de los factores de producción para conseguir el bien común, la paz social y sobre todo el sostenimiento de los centros de trabajo y para alcanzar esto es tan fácil como otorgar más y mejores condiciones de trabajo, mejores salarios, certidumbre en el empleo (que es lo que hoy en día menos tiene el trabajador), jornadas adecuadas a la salud física y mental de los obreros, descansos, vacaciones y beneficios sociales. Este debe ser el fin del Derecho del Trabajo.

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

El hombre es un ser indigente con obligaciones que debe satisfacer. Para saciar esa apetencia necesita realizar una actividad o trabajo a fin de transformar los recursos que le brinda la naturaleza y que deben ser explotados. Se trata de un combate ininterrumpido que nació con él y cuyas primeras etapas están condicionadas por el descubrimiento del fuego, el uso de los instrumentos de piedra, el cultivo de la tierra, el empleo de animales domésticos, etc. Pero cuenta además con un recurso valiosísimo, su inteligencia, a través del cual está en condiciones de transformar y convertir todos los recursos naturales.

Esa tarea exige actividades de investigación para descifrar las leyes naturales, los estilos de comportamiento que impone la vida social: modas, estilos, creencias, y el desarrollo del conocimiento para aplicarlos a la realidad,

a través de la producción de bienes y servicios. Esta acción se transmite mediante el proceso educativo por el que las generaciones heredan el patrimonio cultural, científico y técnico de sus antecesores.

Para tratar de comprender esos cambios analizaremos la evolución de una de las más importantes condiciones de trabajo, la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo a lo largo de la historia ha constituido uno de los objetivos esenciales en la trayectoria de las reivindicaciones obreras principalmente hacia la reducción de la misma, ya que con el nacimiento de el trabajo nació también la explotación del hombre por el hombre, es decir se ve a la fuerza de trabajo como un producto, además de los horarios prolongados, y bajo nivel de las remuneraciones siendo los peores pagados los menores y las mujeres. No existía tampoco legislación laboral que ordenara el caótico sistema de jornadas excesivas y deshumanas.

Para tratar de comprender esos cambios analizaremos la evolución de la jornada de trabajo en dos aspectos, el primero en el ámbito internacional a partir de Revolución Industrial y el segundo ámbito el de nuestro país a partir de la época pre- colonial y hasta nuestros días.

2.1. Ámbito Internacional

Apropiación, en la antigüedad el trabajo humano se caracterizaba por atender solamente elementales niveles de subsistencia en la que cada familia procuraba satisfacer sus propias necesidades. La organización social estaba compuesta por clanes y tribus donde la caza, la pesca, y la recolección de frutos que espontáneamente se producían constituían la forma de trabajar.

Agricultura y pastoreo, el avance de la civilización y la aparición de organizaciones sociales caracterizadas por el asentamiento de las familias, impuso la realización de tareas agrícolas y ganaderas. Los instrumentos de producción que se utilizaban dependían de la fuerza muscular del hombre, que era ayudado por los animales a los que había logrado domesticar. El jefe de la familia era secundado por todos los miembros **y trabajaban mientras hubiese luz solar**, por cuanto vida y trabajo se confundían en un mismo concepto: el campesino construía su vivienda, fabricaba y reparaba sus enceres y herramientas y se procuraba la alimentación.

Esclavitud, en forma paralela y como resultado de las continuas guerras de conquista, se fue generando la esclavitud. Los derrotados eran tomados prisioneros para ser utilizados como esclavos en minas, talleres o reparación de camino. En esa época lo habitual para evitar peligros y molestias era matar al prisionero, por lo cual la esclavitud llegó a ser considerado como un acto humanitario, que incluso fue reglamentado por el Derecho Romano. Es decir: la esclavitud era una pena de muerte conmutada en cautiverio. Los esclavos eran considerados como una cosa u objeto (a la manera de las bestias de carga) y no como seres humanos y como tal su fuerza de trabajo era alquilada, y por tanto no tenían derecho alguno, mucho menos tenían una **jornada de trabajo delimitada pues trabajaban mientras hubiese sol**; siendo la utilidad de la locación para el dueño del esclavo.

La posesión de esclavos era un hecho habitual, natural, considerado lógico, en tanto que la idea de establecer la abolición de ese estado de cosas era considerada como artificial e impracticable. Quién sentó el principio básico que destruye toda la estructura de la esclavitud fue el cristianismo al establecer la igualdad sustancial de todos los hombres, que por cuestión de intereses fue concretada recién en el siglo IXX.

Servidumbre, al llegar la Edad Media (período comprendido desde la caída del Imperio Romano de Occidente, año 476, hasta la caída de Constantinopla en poder de los turcos otomanos, año 1453) las costumbres se modifican: la organización feudal de la sociedad atenúa las características de la esclavitud al sustituirla por la servidumbre.

Los hombres se agrupan alrededor de alguien sumamente poderoso celebrando un contrato de alianza - feudos - por el cual el señor feudal se compromete a proteger y defender a los siervos y sus familias a cambio de la obligación de éstos de prestar servicios, por lo general en trabajos agrícolas. El siervo estaba ligado a la tierra que cultivaba y compartía con el señor feudal los frutos obtenidos, y en caso de cesión de la tierra a otro dueño la transacción comprendía al siervo que en ella trabajaba. Como podemos ver, en esta etapa aun **no se habla de la delimitación o establecimiento de una jornada de trabajo.**

Artesanado, paulatinamente y como consecuencia del desarrollo de las ciudades se van formando grupos de personas que pertenecían a un mismo gremio: herrero, talabartero, platero, etc. constituyéndose así las corporaciones, instituciones características del Medievo originadas en el siglo once y que se desarrollan notablemente en el siglo doce, en las cuales se establecían condiciones de trabajo minuciosas y obligatorias para todo el gremio.

La producción se realizaba fundamentalmente en forma familiar y aquellos que no pertenecían a la familia del maestro vivían con él como si lo fueran. Los integrantes de las corporaciones trabajaban en pequeños talleres y de acuerdo a rigurosas reglas del oficio, **siendo la jornada de trabajo de sol a sol.** La característica principal del artesanado radicaba en que el productor era propietario de los sencillos instrumentos que utilizaba y quién ponía su esfuerzo de trabajo. Además era más importante la pericia del trabajador que la acción

de los instrumentos, a tal punto que la cantidad y calidad de la obra dependían de la aptitud del artesano.

Es en esta época que surgen los primeros elementos de la división de capital y trabajo, que habrán de acentuarse en la etapa siguiente: las materias primas las adquiría quién efectuaba la primera fase del proceso (por ejemplo el pañero en la industria textil), y luego pasaban por manos de quienes completaban las etapas subsiguientes (hilanderos, tejedores, limpiadores, tintoreros) hasta llegar el empresario que colocaba el producto en el mercado vendiéndolo al mejor postor.

Los primeros intentos por regular la jornada de trabajo provinieron del socialismo utópico, aunque con muy poco éxito.

El debate sobre la jornada de trabajo y su dimensión (horas) data de los tiempos de la Revolución Industrial en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, la forma de gobierno de los Estados europeos era el absolutismo; de ahí el modo de producción era el capitalismo mercantil, en el cual la gente realizaba el trabajo en su casa o en los talleres artesanales.

El burgués intermediario le daba al artesano la materia prima para tejer telas o fabricar zapatos, por ejemplo, le pagaba un salario por su trabajo y vendía los artículos. El trabajo se realizaba a mano, con herramientas sencillas, por lo que a los artesanos les bastaba su propia fuerza muscular para producir. También en la agricultura el trabajo era básicamente manual y se complementaba con instrumentos nada complejos.

En la segunda mitad del siglo XIX, la Revolución Industrial trajo un cambio en la historia: la fuerza muscular humana fue sustituida por las máquinas. Éstas producían mayor cantidad de artículos en menor tiempo,

muchas veces con calidad superior a los producidos a mano, y usaban menos energía humana. Con la Revolución Industrial el capitalismo entró en una fase, que continúa hasta nuestros días, llamada capitalismo industrial.

Con la Revolución Industrial no sólo se transformó la economía mundial, también en la sociedad hubo cambios profundos, se dio el nacimiento de la llamada clase obrera.

En el lado opuesto del proletariado estaba la burguesía o clase capitalista, que era la dueña de los medios de producción, entre ambas clases surgieron diferencias muy grandes, el gobierno no se sentía obligado a intervenir en esta situación de desigualdad, su política se basaba en el liberalismo económico propuesto por Adam Smith a fines del siglo XVIII y que en el siglo XIX continuaba vigente. Como dicha política consistía en “dejar hacer, dejar pasar”, para que las empresas fueran administradas libremente. Como el gobierno no intervenía, los empresarios pudieron explotar fácilmente a los trabajadores, pero éstos manifestaron su descontento mediante alborotos populares.

Finalmente se formaron los sindicatos; el sindicato es la organización de trabajadores unidos para tratar con los dueños los asuntos relacionados con su actividad y para luchar por mejores condiciones de trabajo y mayor salario, así como jornadas justas de trabajo, no obstante todo esto, los sindicatos ayudaron más a la baja burguesía que a los obreros.

Así durante esta etapa, “La jornada laboral hasta mediados del siglo diecinueve es de doce a catorce horas y debido a la demanda explosiva de

mano de obra, se llegó a utilizar menores y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas.”⁸

En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente entre doce y diecisiete horas diarias.

El burgués intermediario le daba al artesano la materia prima para tejer telas o fabricar zapatos; en esta etapa los procesos de trabajo y por ende la elaboración de mercancías se desplazaron del entorno doméstico al fabril, siendo la rama de textiles de algodón la primera en introducir el novedoso sistema fabril, que rápidamente se extendió desplazando, donde fue posible la manufactura.

El crecimiento del sistema fabril, que sin duda fue un signo general de progreso, tuvo una importancia muy contradictoria para los trabajadores que se habían librado de la servidumbre feudal y abrazado al sistema de trabajo asalariado, que en las condiciones de trabajo fabril significaba un cambio en las condiciones de trabajo que significaba una nueva disciplina, reforzamiento de la coacción y deterioro de las condiciones de trabajo en lo referente a riesgos, accidentes, mortalidad y un aumento sin precedentes de la jornada de trabajo.

Con la Revolución Industrial no solo se transformó la economía mundial en la sociedad hubo cambios profundos. Por muchos siglos la mayor parte de la población vivió en el campo y eran pocos los que habitaban en pueblos o ciudades. Pero ahora la proporción había cambiado ya que las fábricas construidas, atrajeron a mucha gente.

⁸ LATAPI, Paulina. “Él Porque de la Historia”. Ediciones Pedagógicas. México .1993. p. 63

Sin embargo, en las ciudades no existían las condiciones para que en un lapso breve pudiera vivir en ellas un gran número de trabajadores. Por los tanto, no hubo control en la construcción de casas y los trabajadores vivieron hacinados y en condiciones de insalubridad que causaban enfermedades y provocaban epidemias como el cólera.

En las fábricas no era menos grave la situación de los trabajadores, las jornadas en las fábricas no dependían ni del clima ni de las temporadas de siembra o cosecha, sino de los horarios fijados por los dueños. “Estos para obtener mayor productividad, hacían trabajar a los obreros de 14 a 16 horas diarias, seis días a la semana. Los obreros de las fábricas constituyeron una clase social que se formó como resultado de la Revolución Industrial, y se la llamo proletariado o clase obrera.”⁹

En esta etapa eran usuales las jornadas de trabajo superiores a las 12 horas y la súper-explotación del trabajo infantil y femenino. Los accidentes e incluso las muertes en el mismo puesto de trabajo eran frecuentes y esto provocó protestas dentro de los trabajadores y otros sectores de la sociedad civil que buscaban regular el trabajo infantil y femenino así como las horas de trabajo y al menos el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo. En Inglaterra se dictaron leyes para regular el trabajo en las fábricas, llamadas *Factory Acts*.

Sin embargo, no fue hasta la Ley de Fábricas de 1874 que se estableció una jornada máxima de 10 horas, para todos los tipos de trabajos en Inglaterra.

Paulatinamente se modifican las condiciones laborales. “En 1833 en Inglaterra se establece la jornada de ocho horas para los menores de 9 a 13

⁹ *Ibidem*, p.75

años y de doce horas para los menores de 13 a 18 años y años más tarde, en 1847, se establece para estos últimos y para las mujeres jornadas de diez y once horas.”¹⁰

En 1848 en Francia se dispone la jornada de diez horas para aquellos que trabajan dentro de los límites de la ciudad de París y de once horas para los que trabajaban en el interior del país. Es a partir de ese año que en Europa se dieron las condiciones para denunciar los excesos a los cuales eran sometidos los trabajadores.

En 1850 en Inglaterra y parcialmente en Estados Unidos de América queda dispuesta la jornada de diez horas para todos los obreros. Es en este último país donde el reclamo generalizado para que se limite la jornada de trabajo a ocho horas diarias tiene más fuerza, a tal punto que para lograr el objetivo sistemáticamente se organizaban huelgas y manifestaciones. Durante el desarrollo de una de ellas realizada en la ciudad de Chicago el primero de mayo de 1866 se produce una represión durísima y sangrienta. Esa fecha se conmemora anualmente como el “Día Internacional del Trabajo”

“En la primera mitad del siglo XIX se inicio en Inglaterra en Movimiento por las Diez horas, que genero a su alrededor un gran debate teórico. Los economistas coincidieron en la necesidad de regular el tiempo de trabajo para los niños, pero no el de los adultos. Dos posiciones estaban delimitación de un límite máximo de 10 horas usando argumentos políticos, éticos y de salud entre otros.”¹¹

El principal representante de esta posición es Robert Torrens, que en una primera etapa desarrollo una defensa sólida. William Sénior y John Stuart

¹⁰ Ídem. p 91

¹¹ BLOCH, Marc. “Introducción a la Historia”. Fondo de Cultura Económica México. 1957. p. 63.

Mill con cierta reserva, se oponían a esta reducción de la jornada, manejando argumentos esencialmente económicos basados en la teoría del fondo de salarios y el modelo ricardiano de crecimiento a largo plazo.

En general se consideraba que la limitación de la jornada de trabajo a 10 horas podría deprimir la producción y los beneficios o, de otro lado los salarios. A pesar de sus reservas. Mill es uno de los primeros en resaltar el ocio, no como un vicio, sino como un bien, un valor de interés colectivo estrechamente ligado con el ejercicio de la libertad la jornada de las diez horas fue incluida en la ley de fábricas de 1847, solo para mujeres y varones menores de 18 años. Fue hasta 1874 que se logró su aplicación para la generalidad de los obreros.

Después de una lucha de treinta años, sostenida con una tenacidad admirable la clase obrera inglesa aprovechándose de una disidencia momentánea entre los de la tierra y los señores del dinero, consiguió arrancar la Ley de las Diez Horas. Las inmensas ventajas físicas, morales e intelectuales que esta ley proporcionó a los obreros fabriles, señaladas en las memorias semestrales de los inspectores del trabajo, son ahora reconocidas en todas partes. La mayoría de los gobiernos continentales tuvo que aceptar la Ley Inglesa del Trabajo, bajo una forma más o menos modificada.

Carlos Marx, desde la teoría de la plusvalía define la obtención de la misma alargando la jornada laboral, como plusvalía absoluta que en un sentido más estrecho se refiere a la prolongación de la jornada de trabajo y en su sentido más amplio, incluye la explotación extensiva e intensiva de la fuerza de trabajo en el tiempo y por sectores: la explotación al trabajo infantil, al trabajo femenino y a los pueblos de los países coloniales.

Vinculada dialécticamente a la producción de plusvalía relativa, la creación de plusvalía absoluta constituye la base general del sistema de explotación capitalista, dado que es condición necesaria de dicho sistema al prolongar la jornada laboral más allá del tiempo necesario.

El método de plusvalía absoluta alcanzó su máxima difusión en los estadios iniciales del capitalismo, cuando en las empresas predominaba aun el trabajo manual y en las primeras etapas del desarrollo de la industria. En el análisis de Marx es aportativa su concepción acerca del límite de la jornada.

Por tanto, el máximo de ganancia se halla limitado por el mínimo físico del salario y por el máximo físico de la jornada. Es evidente que entre los dos límites de esta cuota de ganancia máxima, cabe una escala inmensa de variantes.

La determinación de su grado efectivo se dirime exclusivamente por la lucha incesante entre el capital y el trabajo; el capitalista pugna constantemente por reducir salarios a su límite mínimo físico y prolongar la jornada de trabajo hasta su máximo físico, mientras que el obrero presiones constantemente en el sentido contrario. El problema se reduce, por tanto, al problema de las fuerzas respectivas de los contendientes.

Dejando a un lado límites sumamente elásticos, como vemos, de la naturaleza del intercambio mercantil no se desprende límite alguno de la jornada laboral, y por tanto límite alguno del plus trabajo. El capitalista cuando procura prolongar lo más posible la jornada de trabajo y convertir, si puede, una jornada laboral en dos.

La relación entre el poseedor de la fuerza de trabajo y el dueño del capital, es decir su empleador, es externamente una relación de mercado, por

tanto en la magnitud del consumo de la fuerza de trabajo influyen en primer lugar, la situación y particularidades del mercado de trabajo y la correlación entre la oferta y la demanda específicas para cada ocupación. Pero interna y esencialmente, esta relación tiene un contenido político, de clase, por tanto en la duración de la jornada de trabajo también influyen la política, la lucha de clases, y los niveles de organización, cultura general de los trabajadores.

Carlos Marx dedica especial atención a la evolución de la legislación en cuanto a la regulación de las relaciones de clases jurídicas, ya que en el sistema de leyes se van expresando las relaciones entre el trabajo y el capital, su evolución, sus tendencias, así como su papel del estado.

En la legislación se expresa la correlación de fuerzas de clases en cada momento histórico. Nos encontramos pues ante una antinomia, ante dos derechos encontrados, sancionados y acuñados ambos por la ley que rige el cambio de mercancías. Entre derechos iguales y contrarios, decide la fuerza. Por tanto en la historia de la producción capitalista, la regulación de la jornada de trabajo se nos revela como lucha que se libra en torno a los límites de la jornada, lucha ventilada entre el capitalista universal; o sea la clase capitalista de un lado, y de el otro lado, el obrero universal, o sea la clase trabajadora.

En este mismo sentido el pensador Lafargue P., defendió el derecho a la pereza el carácter necesario del tiempo libre y la urgencia para los trabajadores de luchar por la reducción de la jornada de trabajo para gozar de un periodo más amplio para ejercer su libertad. Su libro fue motivo de una encarnizada polémica y fue acusado como defensor de la holgazanería.

El trabajo se convertiría en un condimento de los placeres de la pereza, en un ejercicio benéfico al organismo humano y en una pasión útil al

organismo cuando sea sabiamente regularizado y limitado a un máximo de tres horas.

Aún más para encontrar trabajo suficiente a todas las fuerzas improductivas de la sociedad moderna e inclinarse a una mayor perfección constante de los medios de trabajo, la clase obrera deberá, como la burguesía, violentar sus inclinaciones a la abstinencia y desarrollar indefinidamente sus capacidades.

Lafargue, logra apuntar en el derecho del trabajador al ocio y el descanso y que el desarrollo de la ciencia y la técnica puede favorecer la reducción de la jornada de trabajo y crear condiciones para que el trabajador disfrute de su tiempo libre.

En el siglo XX también son muy aportativos los estudios hechos desde la psicología sobre la necesidad de tiempo libre y de lograr un balance entre tiempo de trabajo y el tiempo libre. Fue muy difundida la fórmula de la psicología popular de 8 horas + 8 horas + 8 horas, para lograr un equilibrio y una distribución justa del tiempo diario de vida.

También debe de considerarse la inmensa propaganda del consumo de masas que, por supuesto indirectamente justifico la necesidad de un tiempo para el entretenimiento y consumo de bienes y servicios de la naciente industria del ocio.

El problema del límite de la jornada en la actualidad se da en que al analizar este problema, la primera pregunta que se encuentra es la siguiente: ¿sigue siendo 8 horas de trabajo el límite normal de una jornada?, este límite fue estudiado por Carlos Marx teniendo en cuenta la esperanza de vida en el siglo XIX y el tiempo de trabajo total (antigüedad) de un obrero.

En los momentos actuales todas las condiciones han variado: la esperanza de vida y el tiempo normal de trabajo de un obrero se prolonga más allá de los 40 años.

A pesar del cambio significativo en esta proporción, el límite normal de la jornada de trabajo se ha mantenido en 8 horas. Si atendemos al criterio, es posible afirmar que una jornada laboral en la actualidad debe tener un límite normal, no de 8 horas, sino de 6 a 7 horas. Esto justifica la lucha de los sindicatos y otras organizaciones progresistas por la jornada laboral de 6 o 7 horas iniciada en Francia que no deberá ser un esfuerzo aislado, sino un objetivo general y permanente.

La lucha de la clase obrera por la jornada laboral de 8 horas ha pasado por varias etapas. Una de ellas va desde el final de la primera Guerra Mundial, hasta los años ochentas, ese límite no era muy respetado.

En la posguerra la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas. El resultado del mismo fue que la limitación de la duración de la jornada por la legislación de ocho horas por día o 48 semanales se convirtió en la práctica, en algunas ocupaciones o ramas de la industria, de la mayoría de los Estados.

La limitación de la jornada de trabajo fue debatida en las conferencias internacionales realizadas por los gobiernos de las principales potencias europeas en 1890 en Berlín y Berna en 1905, 1906 y 1913.

La Primera Guerra Mundial (1914-1918) demandó que se realizarán grandes esfuerzos en la producción de armas, equipos y pertrechos para equiparar a los ejércitos. También existió el desarrollo del automóvil, la aviación y la radio. En ese contexto, se pudieron fijar ciertas condiciones exigidas por los

trabajadores tales como aumentos de salarios, descansos y protección de mujeres y menores.

Finalizada la guerra, la Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Washington en 1919 (Convención No 1) fue de fundamental importancia para el establecimiento de la jornada de ocho horas en todo el mundo.

Otro antecedente fundamental fue lo resuelto en el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919 en el Salón de los Espejos del Palacio de Versalles, y por medio del cual se le puso fin. En este tratado se estableció en el Art. 427: "...el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio...siendo de importancia particular y urgente la adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido..."

A través de todos esos años se tuvo en cuenta que la reducción de la jornada de trabajo representaba que la producción material individual disminuyera y que a su vez aumentara el nivel de educación por aprovechamiento del tiempo libre, produciendo un sustancial mejoramiento de la preparación para el trabajo como así también el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores, logrando de este modo la dignificación del ser humano.

En 1919, a raíz del sistema de Tratados de Paz de Versalles, se funda la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ya desde su fundación ha tenido la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo.

En el preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) la OIT previo expresamente la “reglamentación de la horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo y de la semana de trabajo”, entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, la adopción de la jornada de 8 horas o la semana de 48 horas como la norma a la que se debía aspirar, en los casos en que todavía no se había conseguido. Con esta reglamentación la OIT logra que la adopción de la jornada de 8 horas se instituyera como norma internacional respondiendo a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores.

En la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Washington en diciembre de 1919 se adoptó, el convenio sobre las horas de trabajo, este se aplica a las personas empleadas en las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias. Otro paso de avance lo constituyó la aprobación de, luego de varias discusiones, del convenio sobre las horas de trabajo en comercios y oficinas, la importancia del mismo radica en su objetivo: hacer extensas las disposiciones relativas a las horas de trabajo a todos los trabajadores.

Posteriormente fueron firmados otros convenios relacionados con la jornada de 8 horas y su reglamentación, entre 1919 y 2004 se han adoptado al respecto un total de 34 convenios y 11 recomendaciones, todos dedicados a regular el tiempo de trabajo y su relación con el tiempo de vida garantizando el descanso semanal y diario, las vacaciones pagadas, la organización de los horarios de trabajo y el trabajo nocturno.

Muy importante es el convenio sobre las cuarenta horas, de 1935 (num.47) aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores.

Puede asegurarse que la clase obrera en su legislación ha logrado pasos de avance, no obstante la contraofensiva del capital no se hace esperar, esta se hace observar en el incumplimiento o cumplimiento parcial de los acuerdos firmados y en la baja tasa de ratificación de los acuerdos, la ratificación mas reciente data del 12 de junio de 1985.

Además ninguno de los diez Estados miembros de mayor importancia industrial de la OIT, ha ratificado el Convenio número 30, solo tres de ellos han ratificado el Convenio número 1 y en años más recientes dos países denunciaron los convenios, los pretextos más usuales son el alegar que las disposiciones de la OIT frenaban las tareas de la reconstrucción de la posguerra y que si no se acataban por el pleno de los países se afectaban las posiciones competitivas de los firmantes.

El estudio general de 1967, ya observaba una tendencia en diferentes países, a flexibilizar los métodos de reglamentación así como los límites tanto en lo referente a la duración normal del trabajo como a las excepciones, esta tendencia hacia la flexibilización y desregulación laborales evoluciona hasta convertirse en lineamiento prácticamente oficial a partir del consenso de Washington a inicios de los noventa. En esta reunión programática del capital monopolista transnacional se adoptaron puntos comunes de política que implican cambios en la relación entre el trabajo y el capital en todas sus dimensiones.

En lo tocante a la duración de la jornada de trabajo la desregulación y flexibilización laborales significa que la duración de la jornada depende en

primer lugar del tipo de trabajo y del convenio y la negociación colectiva, incluyendo la posibilidad de negociación individual.

De la flexibilidad en la esfera de la producción, provocada por el desarrollo técnico y la agudización de la competencia se desprende una organización mucho más flexible del trabajo, incluyendo la hora laborable. Los cambios más significativos en este donde se resumen las tendencias a la desregulación y flexibilización de las relaciones laborables y en materia de tiempo, la descentralización, diversificación e individualización del tiempo de trabajo.

Lo esencial radica en el reconocimiento de que la duración de la jornada laboral sigue siendo un problema que está lejos de una solución definitiva.

A pesar de la persistente tendencia a la desregulación de las relaciones de trabajo la OIT insiste en que las normas internacionales del trabajo que limitan el tiempo de trabajo siguen siendo necesarias para contribuir a una competencia justa entre países en las condiciones de la globalización.

La organización sin dudas hace un análisis no solamente económico, sino ético de la siguiente cuestión: existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria, privaciones para gran número de seres humanos, que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada de trabajo y de la semana de trabajo.

El principio fundamental de esto es que la vida no está hecha solamente de trabajo; debe de protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo y proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social.

El día de hoy, sigue siendo válido el principio de incorporar a la regulación de las horas de trabajo la perspectiva de derechos humanos. Aún cuando un conjunto de presupuestos teóricos traídos desde los clásicos hasta la actualidad justifican la ampliación de la jornada laboral aduciendo a criterios de eficiencia micro o macroeconómica los estudiosos del tema de las Ciencias Sociales, la Psicología, la Sociología siguen advirtiendo sobre los peligros que largas e intensas jornadas de trabajo traen a la salud mental y física de los trabajadores.

2.2. Antecedentes en México

México Colonial (1521-1821), abarca desde la Colonia, ya que dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas se observa la relación de la esclavitud que es la base del trabajo como función económica y, por lo mismo, la negociación de la relación laboral propiamente dicha.

A la llegada de Hernán Cortés, conquista el pueblo azteca, imponiendo por la fuerza su cultura y destruyendo todo lo que fuera de la antigua.

En 1521, España tenía conflictos internos, estaba en crisis, pero al descubrir América, se convierten en la primera potencia en Europa, el rey para recompensar da tierras y esclavos, católicos se oponen y buscan nuevas formas de explotarlos y los ven como infantes.

Durante la Colonia se implementaron diversas formas de trabajo tales como:

- **Encomienda.**-consiste en que el rey de España, encarga a un señor español parte de la nueva España con tierra y hombres. (ellos trabajan para ti a cambio de que los cuides y les enseñes la nueva religión). Si el pueblo era rico en minería, los ponía a trabajar y si no querían, por fuerza del ejército. Los indígenas fueron explotados y llegó a oídos del rey por la iglesia y se buscó otra forma de trabajo.
- **Repartimientos.**-acudía al rey, diciéndole que había encontrado una mina, este le otorgaba tantos indígenas de una comunidad cerca y se les tenía que pagar salario, el problema es que nunca se señaló cuanto y lo hacían en especie. Eran trabajos forzados y el repartimiento generaba mayor explotación, pues no se cuidaban a los indígenas, si se morían los reponían.

La iglesia acude nuevamente con el rey y en 1632 suprime las encomiendas y en 1718 los repartimientos. En 1718 aparece la idea del trabajador libre (no se puede forzar a los indígenas). Se puede contratar con quien quiera; pero el español lo era también de contratar, y todo siguió igual (si no quieres vete) y ¿a dónde se iba?, por lo que siguieron aceptando las mismas condiciones de trabajo.

Cuando en Barcelona, en 1493, Cristóbal Colón presenta a los reyes Fernando e Isabel, los nativos traídos de las islas recién descubiertas, los monarcas castellanos los reconocen como vasallos de la Corona Castellana. Tan vasallos o súbditos como los magnates y cortesanos asistentes al acto. Libres por consiguiente y no esclavos.

Por ello cuando a la vuelta del segundo viaje colombino, el descubridor vende como esclavos algunos de los indios que traía, la reina Isabel manda que

inmediatamente se les devuelva la libertad y se reintegren a sus lugares de origen.

Pero el indígena no está acostumbrado a trabajar al modo europeo. De ahí que él indígena solo trabaje lo preciso para atender a sus escasas necesidades, con lo que a la vista de los españoles los indios aparecen como apáticos y holgazanes. La naciente economía hispano-indiana reclama y exige mano de obra y el trabajador nativo es siempre la más abundante, más aclimatada a la geografía, y además el más barato. Junto a la necesaria cristianización de los indios esta su civilización, su incorporación laboral a la economía europea. Europa necesita de los nuevos productos americanos, fundamentalmente de sus metales preciosos tan abundantes.

Nadie discutía que el indio tenga que trabajar pero ha de hacerlo protegiéndosele contra sensibles abusos. La regla general es: está prohibido todo servicio personal y todo trabajo forzado por ser opuesto a la cristianización de los naturales y a su condición de hombres libres pero se les incita a los nativos a trabajar voluntariamente, de igual modo que a los criollos, mestizos, negros y mulatos. Los indios han de acudir diariamente a la plaza del pueblo y allí libremente se contrataran con los españoles que los necesiten para sus trabajos y con arreglo a una serie de medidas protectoras. Solo trabajan los indios varones comprendidos entre los 18 y los 5 años, están excluidos los ancianos. Igualmente las mujeres, los niños. El salario se paga en dinero.

En cuanto a la jornada de trabajo ordinaria era de sol a sol, menos el descanso para la hora de comida, no debe de extrañarnos este horario, respondía a la época y era el mismo del trabajador español hasta que se implanta la jornada de ocho horas.

“La jornada del trabajo comprendía desde la salida del sol y hasta su puesta, es decir, la llamada jornada de sol a sol considerada de las 6:00 a.m. a las 18:00 horas, aproximadamente.”¹²

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como las Leyes de Indias, de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones tales como:

- Limitación de la jornada de trabajo,
- Aluden al salario mínimo,
- Y de protección en el trabajo a las mujeres y a los niños.

Estas leyes tenían el problema de que el rey dictaba, y no se cumplían en la Nueva España “Obedézcase, pero no se cumpla” (eran letra muerta). No existía un mecanismo para hacerlas efectivas (todo siguió igual).

El espíritu que las anima es el humanitario y cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendían a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llegaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

Durante la época colonial tuvo un papel económico preponderante la institución de la encomienda, cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas, pero que posteriormente degeneró en instrumento de explotación de la mano de obra nativa, que resultaba así prácticamente gratuita. La principal preeminencia de los reyes en las indias, después de la justicia, es repartir o encomendar indios.

¹²GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel. “Taller de Relaciones Laborales.” Porrúa. México. 2007.p.41

Los encomenderos y los mismo los indios encomendados constituyeron un elemento básico de la sociedad del Nuevo Mundo.

El desarrollo de la Colonia terminó con la encomienda, iniciándose a continuación el peonaje, o sea, el trabajo a jornal, desempeñado en los latifundios, en las minas y en los obrajes.

La esclavitud no fue establecida en la Nueva España ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado, por haberlo impedido expresamente el testamento de la reina Isabel la Católica, quien exceptuó de la servidumbre a los indios por considerarlos como sujetos de evangelización.

Los gremios, como asociaciones de artesanos para defenderse de la competencia económica, aparecieron en la Nueva España, traídos por los peninsulares. Estas agrupaciones tenían por objeto arto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente. A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía durante cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor. El oficial debía ejercer su especialidad un mínimo de cinco años, obra excepcional, adquiriría el rango de maestro.

“Por el bando de 23 de marzo de 1785, se estableció que la jornada de trabajo de los peones seria de **“sol a sol”**, dicha jornada tenía como delimitación las estaciones del año; es decir mientras hubiere luz se trabajaba, con dos horas de descanso, y que los salarios debían pagarse en dinero y no en mercancía.”¹³

¹³ MURO OREJON, Antonio. “Lecciones de Historia del derecho Hispano-Indiano”. Porrúa. México. 1989. p.293.

En 1814, Ignacio López Rayón, en los “**Elementos Constitucionales**”, consagra la idea de que deben prohibirse los exámenes de artesanos (consisten en que si una persona quería dedicarse a oficio tenía que formar parte de un gremio, y si quería aprender, no recibía pago, pasaban años y no dejaba de ser aprendiz, hasta que realizaba dos exámenes 1º por el maestro y el 2º por el gremio).

Un año después en 1815, “**Los Sentimientos de la Nación**” redactados por José María Morelos y Pavón, visualiza la importancia del trabajo y establece lo relacionado con el trabajo en un artículo “Toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben de atender a moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario que le permita mejorar a sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto”.¹⁴

México Independiente (1821- 1870), La independencia se dio por las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio importancia al trabajo. En 1820 el Bando de Hidalgo, establece ideas, donde prohíbe la esclavitud (nadie puede ser sometido, y puede trabajar libre).

Proclamada la Independencia, fue abolida la esclavitud, por el bando publicado por don Miguel Hidalgo y Costilla, en la ciudad de Valladolid en octubre de 1810, y por otro Bando, del mismo libertador, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre del mismo año.

En nuestra patria quedo abolida definitivamente la esclavitud por el decreto de 13 de junio de 1824. Durante esta etapa histórica continuaron funcionando los gremios artesanales. El Congreso de Apatzingán se ocupo incidentalmente del problema del trabajo.

¹⁴CASTORENA, José. “Derecho Obrero”. Porrúa. México. 1954. p.35.

Después del movimiento insurgente de 1810, nos encontramos con un largo periodo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente tal.

Tras la Revolución de Ayutla y el derrocamiento de Antonio López de Santa Anna, se hizo notoria la necesidad de una nueva ley fundamental, en la que se reconocieran de manera clara los Derechos Individuales del Hombre, dado que anteriormente los derechos de los habitantes del territorio mexicano habían sido violados y dejados a un lado por el autoritarismo en el que había vivido el país durante mucho tiempo. El presidente Don Juan Álvarez convocó a un Congreso Constituyente el 16 de octubre de 1855, apegándose a los postulados vertidos en el Plan de Ayutla, este poder Constituyente contaría con un año para expedir una nueva Constitución.

El Congreso Constituyente se reunió del 17 de febrero de 1856 y para el 5 de febrero de 1857 sería promulgada la Constitución. El Constituyente trabajó con la intención de reconocer plenamente los Derechos del Hombre.

Durante esta época, el liberalismo europeo tiene acogida en nuestro medio y entonces la actitud abstencionista del estado deja por si mismos los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Al redactarse la Constitución de 1857, sus voceros más destacados hacen gala de sus convicciones liberales, surgiendo así los artículos 4° y 5° de esta constitución, que obedece a la misma tendencia.

El 4° y el 5° preceptos constitucionales de 1857, reconocieron los derechos referentes al trabajo, la libertad para ejercer la profesión, oficio o trabajo que más deseara siempre y cuando no fuera en contra de la Ley, la sociedad, o se ordenara por sentencia judicial, se garantizaba la "justa retribución" al trabajo realizado, prohibía tanto la renuncia a la libertad para

poder ejercer una profesión u oficio, como los convenios que obligaran a las personas al destierro.

Equipara dicha libertad con otras garantías (vida libertad). Las condiciones se fijan entre las partes. Las discusiones caían en el ámbito del derecho civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo como:

- **El contrato de arrendamiento.-** se asemejaba al trabajo, el trabajo se equiparaba con un objeto; había: contrato por jornal, contrato por mandato, contrato por servicios domésticos, contrato de prestación de servicios profesionales.

Cae en el derecho civil el trabajo porque patrón y trabajadores son libres para contratar.

El estado sólo interviene para exigir el cumplimiento de los contratos.

Existe libertad entre trabajador y patrón. Y entre el débil y el fuerte la libertad es la que mata.

En la época de las Leyes de Reforma, las ordenanzas de los gremios fueron derogadas, promulgándose en su lugar diversos reglamentos, y se redujo a diez horas jornada de trabajo.

Establecido el imperio de Maximiliano, se creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas y una Ley sobre los Trabajadores. Se restableció la Jornada de Sol a Sol, con dos horas de descanso; se impuso como descanso obligatorio los domingos y días feriados, se prohibió que las deudas de los padres pasaran a los hijos.

El imperio de Maximiliano en 1865, es el primero que se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el “**Estatuto Provisional del Imperio**” y en un

capitulo pretende reglamentar el trabajo y establecía las siguientes disposiciones:

- edad mínima 10 años
- 1 día descanso por cada 6 días de trabajo
- Domingo con goce de salario
- Jornada mínima de sol a sol
- Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran
- Prohibía la transmisión de las deudas de los, trabajadores

Todas las anteriores no se aplicaron por la guerra interna en nuestro país; para Juárez todo lo francés era desechado y lo eliminó. (se restaura la república)

México Porfirista (1870- 1910), durante el porfiriato la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. “A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agro-exportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformado. El campesino aparcerero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y minas y, antes de que terminara el siglo,

amplios sectores del antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición”.¹⁵

En 1872 se sanciona al trabajador que promueva sindicatos, huelgas con penas de prisión o muerte.

En 1904 el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y el General Bernardo Reyes en Nuevo León en 1906, expidieron leyes y decretos que protegían a los trabajadores.

Hacia los años de 1906-1907 una serie de factores (la crisis económica mundial; los primeros intentos obreros por darse una organización autónoma; la presencia de una oposición crítica, armada y con un proyecto nacional) mostraron que la dictadura no tenía solución para esa serie de contradicciones que el proceso económico producía, situación que desencadenó el levantamiento armado de 1910, mismo que una vez triunfante permitió la promulgación de la Constitución de 1917 y la regulación de las relaciones de trabajo en nuestro país.

Cuando llega Porfirio Díaz a la presidencia, impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y da facilidades para que ingrese capital extranjero. Esto permite que en pocos años ingresara mucho capital de todos lados y empezó un gran auge económico, se desarrolla la minería, textil, medios de comunicación, ferrocarriles etc.

¹⁵ FERNÁNDEZ, Jorge. “Historia de un Pueblo”. SEP. México. 1980. p 56

Esto se traduce para los trabajadores en explotación, se trabajaba 14 horas, el pago era en especie, sin beneficios.

La diferencia aquí, era que en las grandes ciudades había grandes grupos de trabajadores, éstos poco a poco adquieren conciencia y llega el momento, que buscan mejorar y se unen entre ellos y suspenden labores, hacen presión, el Estado reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros de labores.

En México también se realizaron movimientos obreros y huelgas como las de Cananea y Río Blanco, realizadas durante el gobierno de Porfirio Díaz, en 1906, que fueron reprimidas con el fusilamiento de sus líderes.

La **Huelga de Cananea**; en 1906 alrededor de la minas crecía un pequeño poblado que tenía 5,000 trabajadores, ya que era la mina más importante de América en cobre y oro.

Los trabajadores inconformes con el patrón por el bajo salario (extranjeros venían a trabajar y a ellos les pagaban 5 por 1 y solo trabajaban 8 horas y mexicanos 12). Se empiezan a agrupar clandestinamente y planean una huelga. Los líderes se conectan como los Hermanos Flores Magón.

Se precipitan acontecimientos por que el 1 de junio de 1906 unos capataces agreden a un trabajador, para el 5 de junio los trabajadores golpean al capataz y deciden marchar hacia la casa del patrón, éstos tiran agua contra la muchedumbre y estos empiezan a tirar piedras, uno dispara contra la multitud, mata a un trabajador, la gente de adentro empieza a disparar y la multitud se disgrega(avisan al gobernador del estado) , los trabajadores saquean la tienda de raya.

El gobernador al enterarse va hacia Cananea con 100 soldados. Rafael Izaba pide ayuda a ejército norteamericano con 500 hombres, se enfrentan solo algunos contra los del gobernador y los sacan, y es ahí cuando los norteamericanos los esperan y los masacran. (mueren 500 trabajadores, mujeres y niños)

A los cabecillas los mandan a San Juan de Ulloa y a los otros los obligan a seguir trabajando. Le hacen llegar al patrón el primer pliego petitorio, solicitando:

- Huelga
- Destitución del mayordomo
- Sueldo 5 pesos por 8 horas, de jornada laboral
- 75% de los trabajadores sean mexicanos
- derecho a ascenso

En **Río Blanco** Veracruz, hubo un gran desarrollo en la Industria Textil, propiedad de los extranjeros (Francia, Inglaterra, Alemania). Los trabajadores inconformes por bajos salarios y por la jornada de trabajo de 14 horas, se reúnen y forman clandestinamente asociaciones y forman “EL Gran Circulo de Trabajadores Libres”, agrupación que tiene contactos con otras de otros estados y relaciones con los hermanos Flores Magón.

El Programa del Partido Liberal Mexicano, de los hermanos Flores Magón, fue publicado el 1 de julio de 1906 por la Junta Organizadora en San Luis, Missouri, a través del periódico Regeneración que en esa ocasión tuvo un tiraje de 250,000 ejemplares, también se reprodujo en medio millón de pliegos que fueron distribuidos en México, Europa, Estados Unidos y algunos países de Sudamérica. Este Programa agrupó a decenas de organizaciones liberales,

principalmente de obreros, en contra la dictadura de Porfirio Díaz. En dicho programa, destaca el concepto de **Capital y trabajo** en el cual se establecer un **máximo de ocho horas de trabajo** y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

También el 1 de julio de 1906 en el Programa del Partido Liberal Mexicano, (encabezado por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón), se dedico un capítulo especial al problema obrero: pugnar por un salario mínimo suficiente , un máximo de horas de trabajo, mantener condiciones de seguridad e higiene en minas, fabricas y talleres, pagar indemnización por accidentes de trabajo, proporcionar alojamiento higiénico y digno a los trabajadores del campo, garantizar los derechos de estos en materia de aparcería, no emplear en genero alguno a los menores de 14 años; además la supresión de las tiendas de raya y la prohibición de pagar al trabajador de otro modo que no fuese dinero en efectivo. El Partido Liberal Mexicano lucho para evitar que los empresarios multaran a los trabajadores, les hicieran descuentos en sus salarios y rechazaran a los trabajadores impunemente.

Se organizan, los patrones se dan cuenta, y forman el centro patronal y expiden un reglamento donde señalan que es motivo para despedir al que forme parte de una asociación con la finalidad de suspender labores.

Esto enciende la mecha y deciden estallar en Huelga el 1 de Agosto de 1906. Los patrones se ponen en paro y se da una huelga por las dos partes, y poco a poco se empieza a extender a Oaxaca, Jalisco, Querétaro, ya para el

mes de octubre se extiende a la Ciudad de México; y fue cuando le preocupó al gobierno. Por tal motivo se reúnen y deciden que el conflicto lo resuelva un árbitro y nombran como tal a Porfirio Díaz y éste dicta el 1er laudo en la historia de México el 5 de enero de 1907 en el sentido de que los trabajadores regresen a trabajar en las mismas condiciones.

Los líderes regresan a Orizaba y reúnen a trabajadores, la reacción es que les dicen “líderes vendidos”, no regresamos y enardecidos marchan hacia las casa de los líderes obreros y las queman el 6 de enero y tenían que regresar a laborar el día 7.

Durante los largos años del gobierno de Porfirio Díaz, escasos avances se lograron para mejorar la suerte de los asalariados, entre los cuales puede mencionarse el laudo emitido por el citado presidente de la República, el 5 de enero de 1907, con ocasión de un huelga textil que comenzó en la ciudad de Puebla y se extendió luego por todo la República.

En dicho laudo se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patrones el buen trato hacia los trabajadores y la elaboración de proyectos para mejorar sus salarios, prohibiciones, además, la contratación de trabajadores menores de siete años, etc.

En cambio se rompió en varias ocasiones, con rigorismo extremo, todo intento de sindicación o de huelga, tal como ocurrió en las de Cananea, Sonora, el 1 de junio de 1906, y de Río Blanco, Veracruz, el 7 de enero de 1907.

PERIODO REVOLUCIONARIO (1910-1917), la Revolución de 1910 surgió como un movimiento esencialmente político. Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Porfirio Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni Villa, ni Zapata propugnaron por el derecho del obrero.

Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos para regular las cuestiones laborales.

Una vez fuera del poder el Presidente Porfirio Díaz, por obra de la Revolución iniciada el 20 de noviembre de 1910, don Francisco I. Madero, por la ley de 18 de noviembre de 1911, creó el Departamento del Trabajo, entre cuyas realizaciones se cuenta la elaboración del Primer Contrato Colectivo de Trabajo para Hilados y Tejidos.

Surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema. Cuando estos grupos invadían pueblos (inestabilidad) imponían leyes laborales.

Los Caudillos dictan leyes importantes de trabajo:

En 1914, en **Aguas Calientes**, Alberto Fuentes, establece la jornada máxima de 8 horas. Y la prohibición de reducir el salario.

En **San Luis Potosí**, en ese año, se establece la jornada de 9 horas y la idea de un salario mínimo.

En **Veracruz** se dicta una ley del trabajo que establece jornada de 9 horas, salario mínimo, establece por primera vez un Tribunal de Trabajo y establece una inspección del trabajo.

Por otra parte, **Yucatán** en 1915, se dicta una ley en materia laboral para el Estado reconoce el derecho de asociación, sindicatos, huelga, derechos del trabajo, idea del salario mínimo y jornada de 8 horas. (no se aplicaban por el gran movimiento del país).

En 1916, al triunfo de la Revolución, Venustiano Carranza llega a la capital y se sienta en la silla presidencial y unifica a los grupos.

Dice que se restaure la Constitución de 1857, sin embargo hay brotes de inconformidad de grupos de trabajadores (ferrocarrileros) y el 1 de agosto dicta una serie de medidas (expide decreto):

- muerte a incitadores de suspensión de trabajo, aprueben, o asistan a reuniones
- a los que provoquen alborotos públicos

En Septiembre, Venustiano Carranza convoca al Congreso Constituyente solo para reformar la Constitución de 1857 (compuesta por partícipes de la Revolución y agentes de izquierda)

El 1 de Noviembre, sesiona y Venustiano Carranza, proponía que se mantuviera el artículo 5 constitucional (libertad de trabajo). Reforma la obligatoriedad del contrato de trabajo por un año; mientras que el artículo 73 constitucional, concede facultades a los Estados a legislar en materia laboral.

Lo rechazan el proyecto y nombran a una comisión para que redacte todo un articulado en materia de trabajo.

Lo entregan, y en él se habla de crear una nueva Constitución en dónde se estableciera un artículo que representara los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos.

Algunos Estados comenzaron a promulgar sus propias leyes del trabajo, siendo el primero el de Veracruz y posteriormente el del Nayarit, y Yucatán. Pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En la asamblea Constituyente donde nacen artículos de la importancia del 123. Los legisladores, entusiasmados por la lectura de obras sociales venidas de Europa y conocedores, algunos de ellos, por experiencia, de situaciones abusivas que habían observado en nuestra patria.

La Constitución Mexicana fue precursora, dentro de las demás constituciones del mundo, la de Weimar, que también incorporó cuestiones del derecho del trabajo, dentro de su texto, se expidió dos años después.

En 1913 la organización de la Casa del Obrero Mundial, realizó el primer desfile obrero en la capital del país. La enorme manifestación, marchó por las calles del centro de la ciudad y después se trasladó a la Cámara de Diputados para demandar una jornada máxima de trabajo de ocho horas, indemnizaciones por accidentes laborales y el reconocimiento por parte de los patrones de sus organizaciones y dirigentes.

Venustiano Carranza se levanta en el Norte, en contra de Victoriano Huerta, quien llegó al poder en contra de los lineamientos de la Constitución; y

señalan que hay que reponer la vigencia de la Constitución violada. A Carranza se le da el nombre de primer jefe del Gobierno Constitucional, sustituyendo al traidor Huerta.

Venustiano Carranza convoca a un Congreso Constituyente para elaborar una nueva Constitución, que tendría lugar en la ciudad de Querétaro, en diciembre de 1916 y el plazo sería de dos meses para redactarla por lo que se debería finalizar en 31 de enero de 1917. Se convoca a elecciones para que el pueblo eligiera al Congreso Constituyente, es decir diputados electos por el pueblo.

En México, las primeras legislaciones en materia de trabajo, se dan en Jalisco y Veracruz de 1914, ajustaron la jornada de trabajo a 9 horas máximo de duración; como precedente de lo que establecerían más tarde, la Constitución de 1917 en su artículo 123 respectivo.

Después surgieron otras normas protectoras de los trabajadores, como los decretos expedidos en 1914 en el Estado de Jalisco y en el mismo año los Códigos Laborales de Veracruz y después en Yucatán en 1915.

La Constitución de 1917, además de tener una parte orgánica y otra dogmática, va a ser la primera en el mundo en contener derechos sociales (garantías individuales) y dentro de los derechos sociales se contiene el artículo 123, que es el más representativo, ya que consagra los derechos sociales a favor de los obreros, que es el fundamento del derecho del trabajo en México.

En la Constitución de 1917 se quedó en el artículo 73 la propuesta de Venustiano Carranza para que cada Estado legisle en Materia Federal.

Faltaban mecanismos para hacer aplicable dichas garantías y dejó a cada legislación que lo aplicara, pero fueron muy pocos Estados que legislaban, solo Veracruz; Estado de México y Yucatán.

En el teatro Iturbide, ahora llamado teatro de la República, es donde se culminó la Constitución de 1917.

La Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917, durante las sesiones del Constituyente de Querétaro, retomó las ideas de los principales grupos revolucionarios, particularmente aquellas orientadas a disminuir la brecha social existente durante la dictadura de Porfirio Díaz. Ya que, si bien es cierto que las constituciones anteriores (la de 1824 y 1857), fueron importantes y sirvieron como fuente de inspiración para la discusión de la de 1917, carecían de contenidos sociales.

La Constitución de 1917 incorporó las demandas sociales de los diferentes grupos armados, como ya se mencionó anteriormente, de quienes se desprendieron importantes documentos que se manifestaban a favor de los obreros y los campesinos.

Se lleva a cabo el análisis de los artículos a través de pequeños grupos llamados Comisiones. Durante el análisis del artículo 5, Carranza considera que deben agregársele a éste tres cuestiones:

- que la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas,
- protección al trabajo de niños y mujeres,
- y establecimiento del descanso semanal obligatorio.

Mientras tanto, a Fernando Lizarrí, lo atacaron por considerar que su pensamiento no correspondía a la Constitución y que no debían plasmarse los derechos del trabajador en una ley reglamentaria o en un código del trabajo, si que estos deberían estar contenidos en la misma Constitución.

Originalmente el artículo 123, no estaba en el proyecto de Constitución, de Venustiano Carranza, si no que este nace en el seno del Congreso Constituyente. Pastor Roauix, ayudado por sus colaboradores, se le encargo la tarea de elaborar un proyecto de un solo artículo, donde se resolvieran las cuestiones obreras. Un artículo que va a integrar todo un título de la Constitución por su importancia. En 1929, se reforma el artículo 123 original para cambiar el párrafo introductorio y quedar como está ahora.

Esta modificación de 1929 al artículo 73 que consistía en prohibir a los Estados legislar en materia laboral, ya era una facultad única del Congreso de la Unión.

En ese entorno se plantean los graves problemas de los trabajadores en el Congreso Constituyente de Querétaro; en el cual entre otros, destacaron defendiendo a la clase trabajadora los diputados constituyentes: Victoria, Pastor Rouaix, Jara, Aguilar, Berlanga, Bernardo Reyes, Diéguez.

El origen de la Constitución de 1917 y del artículo 123 constitucional costo más de un millón de vidas. Siendo el producto de una revolución armada iniciada en 1910 que dio como resultado la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde el artículo que nos ocupa tiene sus antecedentes en las huelgas de Cananea y Río Blanco, mineros y textiles; donde la protesta de los obreros demostró la terrible situación en la que laboraban, prácticamente eran esclavos.

Los accidentes de trabajo los aniquilaban y los patronos se deshacían de ellos sin el menor respeto a sus derechos como seres humanos.

En ese entorno se plantean los graves problemas de los trabajadores en el Congreso Constituyente de Querétaro. Y así surgió, el artículo 123 constitucional en 1917 protegiendo y tutelando a los trabajadores de México, a través de los principios que garantizan el respeto a la dignidad y el desarrollo de los integrantes de la clase trabajadora. Y así surgió, el artículo 123 constitucional en 1917 protegiendo y tutelando a los trabajadores de México, a través de los principios que garantizan el respeto a la dignidad y el desarrollo de los integrantes de la clase trabajadora.

La organización de los trabajadores mexicanos recibió un gran apoyo al promulgarse la Constitución Política de 1917, porque además de las garantías individuales y las garantías sociales, introdujo el artículo 123, lo relativo al trabajo y a la previsión social y se sentaron las bases para el establecimiento de mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias, se reconoció el derecho de huelga y el de formar organizaciones para la defensa de sus intereses.

Fue un acontecimiento, mundial, nunca antes se habían llevado a la Constitución los derechos de los trabajadores. Inauguró el constitucionalismo social y además se dice inspiró la Parte XIII del tratado de Versalles.

Lo curioso es que Carranza, al promulgar la Constitución el 5 febrero de 1917, regaló a los trabajadores el texto tutelar y formidable del 123.

El artículo 123, establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de, empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de un amanaera general, todo contrato de trabajo:

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

En el artículo 123 constitucional están contenidas las bases mínimas, a favor de los trabajadores, que deberán regir toda relación laboral. Entre esas bases mínimas se encuentra: la fijación de la jornada máxima de ocho horas. En síntesis el artículo 123 es un catálogo de derecho mínimos de la clase obrera idóneo de ser prolongados por la legislación ordinaria a través de la contratación ordinaria o colectiva. El propósito del constituyente fue marcar las plataformas para una reglamentación subsiguiente, dentro de una idea de armonía entre los factores de producción e igualdad entre capital y trabajo.

El artículo 123 protege a los trabajadores. Establece que la duración del trabajo diario no debe ser de más de ocho horas, en lugar de las doce a quince que se trabajaban antes, y que debe haber un día de descanso obligatorio a la semana. Prohíbe que las mujeres y los niños se ocupen de labores inadecuadas para su sexo y su edad. También reconoce que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos (asociaciones para defenderse) y a hacer huelgas (suspender las labores para presionar a los patrones cuando se presentan conflictos de trabajo).

De 1917 a 1931, cuando surgió la primera Ley Federal del Trabajo, existía gran incertidumbre jurídica ya que todos los Estados tenían sus propias leyes laborales, que variaban entre ellas.

En 1931 fue publicada la Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional. Exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”.

La Ley Federal del Trabajo de 1931; la cual regula la jornada máxima de trabajo, que es de 8 horas y por cada 6 de días de trabajo se tendrá derecho a uno de descanso. Ésta es la primera Ley Federal del Trabajo; ley que establece en un solo ordenamiento legal todas las normas, sustantivas y adjetivas del trabajo. La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Esta Ley introdujo nuevos derechos para los trabajadores, mecanismos figuras jurídicas, introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estuvo vigente hasta 1970.

Estableció el contrato colectivo de trabajo, en 1960 se modifica el artículo 123 se agrega el apartado “B” Ley Federal Burocrática (1963, relaciones del Gobierno Federal con sus trabajadores).

Exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1970:

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

De conformidad con la ley de 1970, esta estableció textualmente en su artículo 58, “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo”.

Así mismo la Ley Federal del Trabajo vigente, la cual fue promulgada en 1970, reiteró en su artículo 58, la misma definición: “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Y en el artículo 61 de nuestra ley laboral vigente, que “la jornada será: de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

El trabajador al estar a disposición del patrón o empresa durante ocho horas en trabajo diurno o siete horas en trabajo nocturno como jornada máxima, no es imputable al trabajador que se disponga o no de su energía de trabajo o que las labores y actividades en que participe se suspendan por alguna causa; razón por la cual, el patrón debe observar que, durante el tiempo de la jornada, dedique al trabajador sus actividades a desempeñar, de manera que sea equitativo para ambas partes cumplir con el propósito de la jornada de trabajo.

También debemos señalar que la jornada de trabajo se clasifica conforme a los horarios que se impongan en el trabajo y que regula la ley.

Así pues esta ha sido la evolución de la jornada de trabajo en nuestro país sin embargo cabe agregar , que las jornadas de trabajo de 8 horas de duración máxima al día han sido superadas en muchas ocasiones, por los contratos colectivos de trabajo, en la industria privada y condiciones generales de trabajo de la administración pública, en las cuales los trabajadores tienen jornadas mínimas de 7 horas máximo en horario diurno por día y descansan sábados y domingo, por lo que su jornada semanal es de 35 a 40 horas a la semana según el caso; pero todo esto es extralegal, pues han sido convenidas superando a la ley en beneficio de los trabajadores. Un ejemplo es lo establecido en el contrato colectivo de PEMEX, donde los trabajadores laboran 40 horas y se les pagan 48 horas, pero estas como tiempo extra. Por tanto todo patrón en nuestro país no cumple con lo consagrado en el artículo 123 constitucional con respecto a salario mínimo y otras prestaciones que se mandaban cumplir a quienes contratan y ocupan trabajadores ya que sea por tiempo indefinido, obra determinada eventualmente o por contrato subcontratado.

Además en la actualidad los horarios de trabajo son sobre todo en el ámbito de los “empleados de confianza” impredecibles y sin retribución extraordinaria, como lo marca el propio artículo 123 constitucional. Nuestra Constitución, es la primera en la historia de la humanidad que consagra las normas que obligan al Estado a intervenir como factor de equilibrio entre los patrones y trabajadores.

Es así como se asegura al trabajador: la protección de su salario, un ingreso mínimo, **una jornada máxima**, descanso obligatorio semanal, vacaciones, servicio médico y medicinas, indemnización por accidente, pormuerte, despido injustificado, habitación, participación en las utilidades, educación para sus hijos, capacitación, adiestramiento, recreación y otros beneficiosqueactualmentedebedisfrutar.

CAPITULO 3 MARCO JURIDICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Existen preceptos, que regulan de manera específica la duración de la jornada de trabajo, por tal motivo el presente capítulo abordará dichos preceptos, siguiendo el orden jerárquico de las leyes, iniciaremos con la norma suprema que es la Constitución, donde abordaremos los artículos, 5º y 123; seguidos de los principales Tratados Internacionales (OIT) que México ha suscrito en torno a la jornada de trabajo, así como la Ley Federal del Trabajo, hasta finalmente llegar a las principales criterios jurisprudenciales que se han asentado en relación con la jornada de trabajo. Ya que esta condición de trabajo es de tal importancia dentro de la relación laboral, que está establecida y protegida en la ley fundamental de nuestro país, y regulada por una ley específica así como en los Tratados Internacionales que México ha suscrito, en relación con ésta, por lo que resulta sumamente importante el hecho de que siguiendo estos preceptos se dé una verdadera regulación de la jornada de trabajo, ya que no obstante que pareciera que el tema jornada de trabajo por su importancia vital y fundamental para el desarrollo y realización del ser humano y que incluso pudiéramos pensar ha sido superado a lo largo de la

historia, en el ámbito universal, hoy en día se presenta una compleja problemática en relación con este tema.

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

La mayoría de los ordenamientos de otros países se señala que el trabajo es una obligación de los ciudadanos, y el caso de nuestro país, no es diferente, pues si bien nuestra Carta Magna, lo contempla como un derecho, este va acompañado de un contra derecho, que es la obligación del trabajador de cumplir satisfactoriamente con su trabajo.

Así tenemos **el artículo 5.-** “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”

Los derechos sociales invocados en este artículo, en comentario, contiene tres principios: el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad del trabajo, sin embargo tales derechos tienen sus excepciones, es decir si bien da el derecho de dedicarse a la profesión que se quiera también se señalan ciertos requisitos, en síntesis podemos decir, que este artículo ampara la libertad de trabajo, tiene un carácter tutelar hacia el trabajador, ya que establece que no pueden coartarse las libertades humanas por motivo de trabajo.

El artículo 123, fundamenta las bases para el establecimiento de mejores condiciones de vida para los trabajadores y sus familias, su importancia radica en el hecho de que en él se sentaron las mínimas garantías sociales, es decir los derechos del trabajador.

Así tenemos que el **artículo 123**, en su Apartado "A", en su párrafo introductorio señala que:

"Toda persona tiene derecho al **trabajo digno** y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general, todo contrato de trabajo:

- I. La duración de **la jornada máxima será de ocho horas;**
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas..."

De esto se deriva que en nuestro artículo 123 constitucional, queda establecidas de inicio únicamente dos tipos de jornada de trabajo, habla de una de duración de ocho horas (diurna) y la nocturna que no deberá exceder de las siete horas, por lo que se entiende que debido a que es el máximo ordenamiento legal de nuestro país, esta establece un número de máximo horas y aunque no da una flexibilidad en cuanto a que se rebase este número de horas; podemos entender que a partir de este máximo si hay un flexibilidad ya que esta se daría hacia abajo es decir un menor número de horas; esto es un mayor beneficio con menos esfuerzo o sacrificio en favor de la clase

trabajadora, esto sin rebasar el tope por lo que concluimos que hay flexibilidad de la jornada pero hacia abajo, aquí la problemática sería el salario que obviamente se vería afectado pues habría un pago de acuerdo al número de horas trabajadas.

Este artículo en la misma fracción II, continúa también señalando las restricciones y protección del trabajo de los menores trabajadores:

“Queda prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, en trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche de los menores de dieciséis años.

III. Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como **jornada máxima la de seis horas...**”

Al igual que en la jornada de los adultos establece un máximo de horas no así un mínimo, porque también podemos señalar que la flexibilidad queda abierta pero hacia abajo, es decir, no se violenta la normatividad si se fija una jornada menor a seis horas de trabajo diario.

3.2 Tratados Internacionales (OIT)

México, es miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1931, y hasta la fecha ha ratificado 78 convenios, de los cuales sólo 67 están en vigor, y de éstos únicamente 8 tienen relación con la regulación de la jornada de trabajo y son:

- **El Convenio 30**, sobre las horas de trabajo (en comercios y oficinas), de 1930.

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Nota: Fecha de entrada en vigor: 29:08:1933.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 28:06:1930

Sesión de la Conferencia: 14

Sujeto: **Tiempo de trabajo**

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el **Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)**, 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;
- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;

c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;

b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;

c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;

b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;

c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;

d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Artículo 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo perdidas, en las condiciones siguientes:

- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo perdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario...”

Este Convenio que regula las horas de trabajo, que deben de prestar los empleados en un comercio u oficina nos da una pauta de 8 horas por día y 48 a la semana, cantidad que aunque señala deberá ser el máximo permitido, mas adelante el mismo convenio habla de una posible flexibilidad para que esta cantidad de 48 horas pueda ser distribuidas un máximo de 10 horas de trabajo al día. Con lo cual podemos deducir que en los supuestos señalados en el mismo, la jornada se puede flexibilizar y aumentarse a 10 horas por día, sin embargo, el convenio es tajante al señalar que esta no podrá exceder de 48

horas a la semana. Por lo que el incrementar el tiempo diario de trabajo, solo traería como resultado el posible descanso del día sábado. Al igual que en nuestra Constitución, fija un máximo de horas pero no restringe la posibilidad de que estas sean inferiores, por lo que de nueva cuenta queda abierta una posible flexibilización.

- En cuanto al trabajo en la minas de carbón, el **Convenio 46** dentro de este se establece también una regulación de la jornada de trabajo; dentro de los llamados trabajos especiales que son la excepción a la jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana tal es el caso específico de las minas de carbón, este convenio establece una jornada de trabajo la siguiente manera:

Artículo 3

“1. En las minas subterráneas de hulla, se considerará como horas de trabajo el tiempo de presencia en la mina, determinado de la manera siguiente:

- a) se considerará como tiempo de presencia en una mina subterránea el período transcurrido desde que el trabajador entra en la jaula para descender hasta que sale de la misma después de efectuada su ascensión;
- b) en las minas en las que se entre por una galería, se considerará como tiempo de presencia en la mina el período transcurrido desde que el trabajador entra en la galería de acceso hasta su regreso a la superficie.

2. El tiempo de presencia de cada trabajador en la mina no **podrá exceder de siete horas y cuarenta y cinco minutos al día** en ninguna mina subterránea de hulla...”

En este, no se habla propiamente de que la jornada solo consiste en el tiempo que el trabajo lleve a cabo sus actividades, si que se refiere al tiempo de permanencia en la mina subterránea, y tenemos que este empieza a transcurrir desde el momento del descenso y viceversa, dejando de lado toda posible

flexibilización de esta a un tiempo mayor, dado que la naturaleza del trabajo hace imposible esto pues se antepone la salud del trabajador, por lo que esta actividad recae dentro de los trabajos especiales y por tanto tiene un jornada menor.

México también ha ratificado un convenio donde se establece la duración del trabajo de los menores de edad.

- **C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.**

Convenio relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria (revisado en 1948) (Nota: Fecha de entrada en vigor: 12:06:1951.)

Lugar:(San Francisco)

Fecha de adopción: 10:07:1948

Sesión de la Conferencia: 31

Sujeto: **Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y de los adolescentes**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la revisión parcial del Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919, adoptado por la Conferencia en su primera reunión, cuestión que constituye el décimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que dichas proposiciones deben revestir la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha diez de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

Parte I. Disposiciones Generales

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación o transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación, y demolición;
- d) las empresas dedicadas al transporte de personas o mercancía por ferrocarril, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes y aeropuertos.

2. La autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y la agricultura, el comercio y los demás trabajos no industriales, por otra.

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

Artículo 2

1. A los efectos del presente Convenio, el término **noche** significa un período de doce horas consecutivas, por lo menos.

2. En el caso de personas menores de dieciséis años, este **período comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana**.

3. En el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este período contendrá un intervalo fijado por la autoridad

competente de **siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana**; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche.

Aquí como podemos observar se establece una jornada de siete horas, y no se permite que estos trabajen más horas al día, ni en aras de obtener un día de descanso; este convenio precisa cuales son las empresas industriales para efecto de que los menores tengan esta protección legal.

- También tenemos el **Convenio 109**, relativo a los salarios y **horas de trabajo abordo**, y dotación de 1958:

“Parte III. Horas de Trabajo a Bordo de Buques

2. Las horas normales de trabajo de un oficial o de un miembro del personal subalterno no deberán exceder:

a) mientras el buque se encuentre en el mar, de **veinticuatro horas por cada período de dos días consecutivos**;

b) mientras el buque esté en puerto:

i) en el día de descanso semanal, del tiempo necesario para la ejecución de los trabajos corrientes o de limpieza, con **un límite máximo de dos horas**;

ii) **en los demás días, de ocho horas**, a menos que un contrato colectivo disponga una duración inferior;

3. Las horas de trabajo efectuadas en exceso de los límites prescritos en los apartados a) y b) del párrafo precedente **se deberán considerar horas**

extraordinarias y el interesado tendrá derecho a una compensación, de acuerdo con las disposiciones del artículo 18 del presente Convenio”.

Este convenio establece para este trabajo distintas jornadas de trabajo, que incluso van más allá de la jornada de trabajo de ocho horas, sin embargo, esto es compensado con los periodos de descanso a que tienen derecho los trabajadores de buques. Por lo que, podemos observar que se da en este caso una amplia flexibilidad de la jornada de trabajo dependiendo de la situación en que se encuentre, el buque.

Por otra parte, otro convenio ratificado por México, en relación con la jornada de trabajo es el siguiente:

- **C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979**

Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera (Nota: Fecha de entrada en vigor: 10:02:1983.)

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 27:06:1979

Sesión de la Conferencia: 65

Sujeto: **Tiempo de trabajo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1979 en su sexagésima quinta reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo y períodos de descanso en los transportes por carretera, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y después de haber decidido que dichas

proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y nueve, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979.

Artículo 6

1. **La duración total máxima de conducción**, comprendidas las horas extraordinarias, **no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana.**

2. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo I del presente artículo podrán calcularse como promedio sobre un número de días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país.

3. Las duraciones totales de conducción a que se refiere el párrafo I del presente artículo deberán reducirse en los transportes que se efectúen en condiciones particularmente difíciles. La autoridad o el organismo competente de cada país determinarán qué transportes se efectúan en tales condiciones y fijará las duraciones totales de conducción aplicables a los conductores interesados....

Nuevamente en este convenio que protege el horario de los transportistas asalariados, les otorga de igual manera una jornada máxima de 48, horas; pero aquí debido a la característica de esta labor, se estable que la jornada diaria máxima podrá tener como duración máxima 9 horas es decir se flexibiliza jornada hacia arriba alargándose una hora al día, pero a la semana no deberá exceder de 48 horas que es la duración máxima semanal, establecida en nuestra Constitución y en la Ley Federal del Trabajo .

- El Convenio 172, que fija las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, de 1991,

“Artículo 4

1. A menos que la legislación o la práctica nacionales lo dispongan de otra manera, la expresión **horas de trabajo** se refiere al tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador.

2. Los trabajadores interesados deberán disfrutar de una jornada normal de trabajo razonable, como asimismo de disposiciones razonables relativas a las horas extraordinarias, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Deberá proporcionarse a los trabajadores interesados un período mínimo razonable de descanso diario y semanal, de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

4. Los trabajadores interesados deberán, siempre que sea posible, ser informados de los horarios de trabajo con suficiente antelación, para poder organizar en consecuencia su vida personal y familiar”.¹⁶

Aquí pareciera que se deja a discreción de cada país que es lo que considera como jornada razonable es decir quizás si a algún país le pareciera que una jornada de 12 o 13 horas diarias es justa, estaría cumpliendo con una norma internacional, por lo que se deja un amplio margen de flexibilidad de la jornada de trabajo, pero en beneficio de los intereses del patrón dejando de lado una de las más importantes condiciones de trabajo; como lo es la jornada laboral.

¹⁶ www.oit.org.2

Finalmente en la **93ª Conferencia Internacional del Trabajo “Las jornadas de trabajo en todo el mundo: el equilibrio entre flexibilidad y protección”**; a grandes rasgos se puntualizó que:

En un mundo en rápida transformación como el actual, caracterizado por las oficinas virtuales, el trabajo a domicilio y el comercio globalizado, ¿Siguen siendo necesarias las normas internacionales del trabajo sobre tiempo de trabajo? La respuesta es afirmativa, según un estudio preparado por la Comisión de Expertos y Delegados de la OIT en la Conferencia Anual de la Organización. La Comisión, un órgano independiente encargado del seguimiento de la aplicación de las normas de la OIT, concluyó que las normas internacionales del trabajo que limitan el tiempo de trabajo siguen siendo necesarias para contribuir a una competencia justa entre países en un mundo globalizado. En cualquier caso, también es evidente que los Convenios números 1 y 30 de la OIT no reflejan plenamente las realidades actuales en la regulación del tiempo de trabajo, y son percibidas por un número creciente de países como instrumentos que prescriben normas excesivamente rigurosas. Recientemente, un grupo de delegados a la Conferencia debatió el ámbito de la diversificación, la descentralización y la individualización del tiempo de trabajo en todo el mundo.

En el mismísimo primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, se limitan las horas de trabajo en la industria a ocho horas diarias y a 48 semanales, con ciertas excepciones claramente definidas. En otro Convenio de la OIT (núm. 30), adoptado en 1930, se establecen normas similares para los sectores del comercio y las oficinas.

Posteriormente, otros Convenios de la OIT completaron el marco internacional de la regulación del tiempo de trabajo, garantizando a los trabajadores al menos un día de descanso por semana, y un permiso anual remunerado. En fechas más recientes, la Conferencia de la OIT aprobó un Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, y otro acerca del trabajo nocturno. Con el primero de ellos se pretende promover un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, garantizando la protección de los trabajadores que desarrollan este tipo de actividad frente a la discriminación, particularmente en lo que respecta a las condiciones de empleo y a la seguridad social. El segundo instrumento se diseñó para proteger la salud de los trabajadores en turnos de noche, facilitar su ejercicio de responsabilidades familiares y sociales y garantizar sus posibilidades de desarrollo profesional.

Como podemos observar la OIT, si admite la posibilidad de la flexibilidad de la jornada de trabajo, pero en el sentido de que se garantice los mínimos derechos universales y fundamentales de los trabajadores como es el caso de la jornada de trabajo. Tanto los Convenios, como la Constitución están siendo violentados por prácticas donde las autoridades no hacen nada.

De los 187 convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo hasta 2006, México había ratificado 178, que se refieren a temas de suma importancia y que lamentablemente las autoridades nacionales han dejado de lado, no obstante la obligatoriedad, no se cumplen lo que le es ampliamente criticado a nuestro país.

3.3 Ley Federal del Trabajo de 1970

Esta ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución, y en la cual se contienen las mínimas garantías sociales de protección al trabajador;

en su Título tercero dedicado a las Condiciones de Trabajo, regula en el capítulo II la jornada de trabajo.

Artículo 58.- “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En relación a esta definición que nos da este artículo acerca de lo que es la jornada de trabajo, algunos autores consideran que esta es incorrecta, pues mencionan que “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el presta sus servicios al patrón”; por lo que se entendería que la jornada solo incluye el tiempo en el cual el trabajador realiza sus actividades, por lo que si en algún momento este deja de realizarlas este tiempo no cuenta como jornada de trabajo, posición con que diferimos pues como la misma definición que nos da la ley esta inicia desde el momento en que está disposición del patrón realiza o no alguna actividad.

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

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

Aquí se da la posibilidad, que según lo acuerden tanto patrón como trabajador se puedan repartir las horas de trabajo, para permitir que este último descansa el sábado sin perjuicio para el patrón del pago de horas extra, pero en ningún caso deberá exceder del máximo legal.

Hoy día, la aplicación de este precepto se ha hecho cotidiana, al acordar entre obrero-patrón, la ampliación de la jornada máxima diaria de ocho horas, para distribuir una jornada semanal de cuarenta y ocho horas; y esto supondría una práctica inconstitucional, pues se rebasa el máximo establecido por ella, sin embargo, las autoridades deben aceptar los acuerdos obrero-

patronales, esto con apego al párrafo segundo del artículo 59, y por tanto, los efectos derivados de estos pactos, incluyendo claro el no computar este tiempo como tiempo extra; por lo que podemos señalar que este artículo acoge la flexibilidad, confirmando la práctica de estos acuerdos obreros- patronales que flexibilizan la jornada de trabajo.

Artículo 60.- “Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas”.

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

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

Artículo 61.- “La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”.

De conformidad con lo establecido, en nuestra carta magna la Ley Federal del Trabajo, fija una jornada de trabajo de 8 horas, pese a estos en los últimos años muchas organizaciones obreras, han comenzado a levantar la voz por fijación de una jornada de 40 horas a la semana, sin embargo para poder llegar estos primero se tendría que solicitar la reforma de la fracción II del artículo 123 constitucional, que es donde está establecida la jornada máxima de 8 horas.

La propuesta señala que con esta posible nueva jornada de 40 horas se podría dar más empleo a más personas; ya que obreros que laboren 40 horas a la semana y descansen, en su lugar mientras descansen se contrataría a nuevos trabajadores para que la empresa no descansa y por ende no se vea afectada la productividad. Mientras que esto hará que el trabajador se integre

más a su familia y por ende rinda más en el trabajo que se le tiene asignado ya que este descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores.

En nuestro país posiblemente se llegue a esta nueva jornada de trabajo, aunque actualmente los llamados trabajadores de confianza ya tienen esta, pero los que más necesitarían de este tipo de jornada por el descanso que implica son los trabajadores de la industria que son los que laboran 48 horas a la semana.

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

Artículo 5, fracción III.- Una jornada por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

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

Durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desean. Pero de ninguna manera existe obligación para que por parte de la empresa de conceder otra media hora para tomar alimentos. Se trata de la jornada continua y dicho precepto establece este descanso de media hora por lo menos, para evitar la fatiga por una jornada prolongada e ininterrumpida, pero si la jornada es más reducida que la máxima legal no opera este descanso.

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

Este es un precepto que ha tenido diversas interpretaciones, ya que se estima que si el trabajador no puede salir del lugar de trabajo para tomar sus

alimentos, este tiempo durante el cual los ingiera tomara como tiempo trabajado. Esto es si el trabajador se quedo a tomar sus alimentos es porque no pudo salir y por consecuencia ese tiempo debe considerarse como laborado; del otro lado están lo que dicen que si este tomo sus alimentos dentro del comedor de la empresa este no debe considerarse como tiempo laborado.

Por tal razón se aconseja que se establezca con toda claridad, que el área donde toman sus alimentos, los trabajadores, esta fuera del lugar donde prestan sus servicios.

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

De conformidad con estos dos preceptos se entiende que el patrón está autorizado para exigir al trabajador la prestación de servicios en tiempo extraordinario, y el trabajador por su puesto está obligado a prestarlos, cuando la situación excepcional de la empresa lo requieran.

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

Este precepto resguarda por el merecido descanso del trabajador, ya que según su contenido, sólo puede obligarse al trabajador a trabajar nueve horas extras, mientras que nuestra Constitución admite, el emplear el término consecutivas, ampliar el lapso de horas extras hasta un total de 15 a la semana, lo que resulta en menoscabo del trabajador por ser este un periodo excesivo.

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

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

Aquí, debemos entender que las horas extra para cobrarse tiene que haber sido efectivamente trabajadas, teniéndose en cuenta que el tiempo extra es la prolongación del tiempo de ordinario, aunque también puede ser tal el que un trabajador labore tiempo, antes de su jornada normal.

Artículo 68.-“Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley”.

Consideramos que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra. Esto es el patrón puede exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero lo que puede hacer es exigir que esté labore tiempo extra, salvo que previamente lo hayan pactado en su contrato; ahora debemos tener claro que las horas extra se deben pagar únicamente cuando se trabajen, pues si por ejemplo el trabajador señala que estuvo a disposición del patrón pero no efectuó ningún trabajo en todo el día y luego continuó esperando a disposición del patrón, esto no es procedente para considerarse tiempo extraordinario y exigir su pago.

Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.- “Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la

modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Este precepto faculta a la empresa para en su caso poner a disposición de la Junta de Conciliación, la información de que disponga sobre su situación económica para justificar su solicitud de disminución de personal, así como el aumento de la jornada, el aumento de los días de trabajo, con cual vemos nuevamente inmersa la flexibilidad de la jornada de trabajo en este caso en aumento, es decir si la Junta lo autoriza de puede extender la jornada.

El Artículo 919, también hace referencia a la jornada de trabajo estableciendo lo siguiente: “La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.”

Aquí nuevamente se señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje está autorizada para reducir los beneficios de los trabajadores y esto se da en un procedimiento en el que cada parte expone lo que a sus intereses convenga, la junta resuelve de manera fundada y motivada y por qué no puede resolver el aumento o disminución de la jornada de mi trabajo, en determinada empresa.

3.4 Criterios jurisprudenciales en relación a la Jornada de Trabajo

Respecto al tema que tratamos acerca de la jornada de trabajo la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido algunos criterios en relación con el tema a efecto de establecer si en ciertas ocasiones en que se ve rebasado el número máximo de horas de trabajo, efectivamente se está interpretando adecuadamente la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Así tenemos los siguientes criterios jurisprudenciales:

EJECUTORIA. Jornada máxima.

Tomo LXII, p.155.

La Constitución y la Ley Federal del Trabajo, previenen que la jornada máxima será de ocho horas al día, por lo que el término que excede de este tiempo, se computara como extraordinario, independientemente que la suma total del tiempo trabajado durante una semana, arroje un total de 48 horas, pues de acuerdo con la fracción I del artículo 123 constitucional, la jornada se cuenta por día y no por semana.

EJECUTORIA. Jornada. Cómo debe entenderse.

D-9060/44

Cementos Guadalajara, S.A.,

Por jornada debe entenderse la que fija la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, en su límite máximo de ocho horas para la jornada diurna, de siete

para la nocturna y de siete y media la mixta o bien, la que con duración menor para una de ellas, hayan convenido las partes en el contrato individual o colectivo de trabajo.

EJECUTORIA. Inconstitucionalidad de una disposición legal.

D-2784/60

Jorge de la Torre e Hijos Sucesores S.A.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no tiene la facultad para calificar la constitucionalidad o anticonstitucionalidad de una disposición legal en vigor, como lo es el artículo de la Ley Federal del Trabajo, estando obligada a aplicarla tal como rige en el momento de resolver los conflictos.

EJECUTORIA. Jornada de cuarenta y ocho horas repartida en cinco días.

No hay trabajo extraordinario. Aunque el artículo 59, deja a la voluntad de las partes pactar la semana de cuarenta y ocho horas repartiéndosla en cinco días de labores, cuando tal pacto existe y se reclama por el trabajador, trabajo extraordinario fuera de la jornada legal, el patrón debe oponer tal excepción al contestar la demanda y probarlo en el juicio, pues de lo contrario, las horas trabajadas después de la jornada legal servirán de base a la responsable para precisar la procedencia de la acción.

EJECUTORIA. Jornada en administradores de trabajo de campo.

D-3408/58

Sergio Bretón.

Tratándose de “trabajo de campo”, no puede sujetarse a un horario determinado, sino que las personas que desempeñan esta clase de trabajo lo

atienden en las horas del día en que son necesarios sus servicios y según se requiere de acuerdo con las tareas encomendadas.

EJECUTORIA. Jornada continua, media hora de descanso en la, y horas de reposo o comidas cuando el trabajador no puede salir del centro de trabajo. Prestaciones varias.

Informe. Cuarte Sala, p. 78.

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

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 3205/9

Héctor Corralejo Balandrán.

La jornada. Tiempo correspondiente a alimentos o descansos. Caso que debe computarse dentro de aquella. Si la patronal admite que el trabajador laboraba de las ocho a las 18 horas, y que este disponía de una hora para tomar sus alimentos, sin especificar si lo hacía dentro o fuera del recinto laboral, es inconcuso que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, este último lapso debe computarse como efectivo en la jornada de trabajo.

Todo el marco jurídico que regula la jornada de trabajo si bien trata de garantizar que se respeten una de las más importantes garantías sociales, como lo es la jornada laboral, también lo es que aunque no lo señalan expresamente llevan implícita la posible flexibilización de la jornada, ya sea hacia abajo (menos horas) o de manera ascendente, pero buscando que no se rebase el máximo de 48 horas semanales, sin embargo, como ya lo analizamos basta el acuerdo de las partes o la resolución de una autoridad para que este máximo sea violentado, lo que señalan nuestras leyes, siendo el único beneficiario el patrón, por es de vital importancia la defensa de esta garantía social que a lo largo de la historia siempre ha estado en pugna en aras de una disminución de horas de trabajo y un mejor y bien pagado salario.

CAPITULO 4 EFECTOS JURIDICO-PRACTICOS DE LA FLEXIBILIZACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

En el presente capítulo se presentará un estudio sobre los efectos jurídico-prácticos de la flexibilización de la jornada de trabajo, en México el cual ha provocado serias transformaciones tanto a nivel social, jurídico, político y económico. Es interesante destacar que este fenómeno ha provocado un nuevo tratamiento del derecho laboral en relación con la economía, el cual ha traído

ciertas discusiones y posiciones por un lado juristas laboralistas y del otro lado los economistas quienes cada uno de ellos exponen ciertos puntos de vista sobre el funcionamiento del mercado laboral.

4.1 Realidad social en México

Consideraremos como punto de partida a la flexibilización laboral y esta como un fenómeno de gran importancia de los últimos tiempos teniendo en cuenta que dicho movimiento ha tenido sus orígenes en Europa en los años 70, luego trasladándonos a América Latina llegando por último a nuestro país durante los años 90 provocando un gran impacto en el mercado laboral incorporándose como novedad la aplicación de la economía al derecho laboral generando grandes discusiones entre los juristas laboralistas y los economistas ortodoxos en torno a la aplicación de las leyes laborales y su eficiencia económica.

La entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN) puso de manifiesto las insuficiencias del modelo de regulación laboral estatal mexicano, ya que no garantizan el derecho a la organización independiente de los trabajadores ni ofrecen mejores condiciones de vida para los trabajadores y sí conduce a la flexibilidad que, en este entorno, desemboca en la anulación de los derechos individuales y colectivos. Con motivo de la firma del Tratado de Libre Comercio, en México, el problema principal de la vida laboral radica en el grave incumplimiento del ordenamiento del trabajo. Situación que considero, se complica con la ausencia o pobreza estratégica de los sindicatos para hacer cumplir y promover sus condiciones generales de trabajo.

Este modelo neoliberal, que se introdujo a partir de este Tratado de Libre Comercio en los ochenta, ha traído como consecuencia bajos salarios, desempleo, pérdida de conquistas de carácter laboral, aumento del trabajo infantil e incremento del empleo informal. A esto se suman las "recomendaciones" del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial para que los países **"flexibilicen" su legislación laboral**, es decir, para que se abandone en los hechos, el carácter social del derecho del trabajo, dejando en total desamparo a los trabajadores.

Con el modelo neoliberal, los principios fundamentales de la relación laboral como el de considerar al trabajo como derecho y deber social, la libertad de trabajo, la igualdad y la estabilidad en el empleo, el contrato colectivo de trabajo, contrato ley, el derecho de huelga, derecho a la sindicalización y otras conquistas históricas de carácter laboral, entre ellas la jornada laboral de 8 horas; que han sido fruto de la lucha de los obreros, en la actualidad están siendo amenazadas y en muchos casos en los hechos ya se han abandonado, tal es el caso de la flexibilización de la jornada de trabajo que hoy día se ve violentada en aras de la producción. Los instrumentos de control financiero imponen políticas a los países subdesarrollados, en las que prevalece la protección por parte del Estado de los intereses de los enormes capitales nacionales y extranjeros, en detrimento de los derechos de la clase obrera y su impacto en la calidad de vida; es decir tenemos que el Estado ha dejado de lado su papel tutelar con respecto del trabajador y ahora vemos que este vela por la parte patronal, toda vez que con motivo de alentar la inversión extranjera, deja que el patrón violente los derechos laborales de los obreros.

Con la llamada "flexibilización laboral" se expresa una tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad laboral, y de reducción

del pago de obligaciones provisionales, con el propósito de reducir los costos laborales.

La usada flexibilización de las relaciones de trabajo ha dado lugar a que en algunas legislaciones de trabajo se legitime la fórmula de que la jornada diaria se puede pactar en nueve horas de trabajo. Esta situación, cuando menos formalmente, se proscribe dentro de nuestro sistema, pues implica un retroceso irracional y utilitario a los principios violentos del industrialismo en el siglo XIX.

Esta flexibilidad laboral obliga a los trabajadores a prestar sus servicios en condiciones inhumanas, **con largas jornadas determinadas por los patrones**, con salarios que condenan a la pobreza y la indefinición jurídica.

Aquí surge también el problema de la precarización en las relaciones de trabajo, la cual podríamos decir que se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones laborales asalariadas (descuento por jubilación, aguinaldo, vacaciones, seguro de empleo, e indemnización por despido).

El lento crecimiento de puestos de trabajo asalariado ha provocado un mayor grado de precarización.

El modelo mexicano de regulación laboral no opone límites al deterioro de las condiciones de trabajo ni ofrece incentivos para impulsar compromisos con base en la productividad, la capacitación permanente, los salarios altos y tampoco puede haber una resolución de las diferencias favorables a los trabajadores; por lo que podemos observar que en realidad no se están defendiendo ni haciéndose valer los derechos del trabajador.

Vamos a ver que a través de la reestructuración en la legislación laboral se ha tendido a una flexibilización de las relaciones laborales. La legislación establece condiciones de trabajo mínimas inderogables para las partes y la propia autoridad laboral (art. 51 LFT) que pueden ser superadas por la contratación colectiva, esto es, en la realidad y en la práctica nuestra legislación ya ha sido superada pues las partes rigen sus relaciones laborales de acuerdo a las necesidades de la empresa, quedando a tras los derechos irrenunciables del trabajador estamos pues ante una flexibilización laboral regida en todo caso por las necesidades de la producción.

En los últimos gobiernos se ha fomentado la búsqueda de inversiones extranjeras, por esto se motivo se busco conservar la legislación actual porque favorece la estrategia de competitividad por medio de bajos salarios y sobre todo por la flexibilización de la jornada de trabajo.

La flexibilidad de los derechos laborales es uno de los puntos en los cuales se ha enfocado el debate entre académicos especialistas en materia laboral, el sector empresarial, los partidos políticos, las organizaciones sindicales independientes y corporativistas.

La flexibilidad laboral es un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral ya que en la realidad que hoy se vive en el mercado laboral; permite a las empresas:

- Mayor margen de administración.
- Mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos.
- Adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa.
- .Redefinir la acción sindical en organizaciones con objetivos similares.
- **Jornadas de trabajo, acorde a las necesidades de producción.**

Aunque el régimen jurídico de ingreso y salida del empleo en México es uno de los más rígidos de América Latina, el mercado laboral presenta altos niveles de flexibilidad. Y una de las condiciones de trabajo que más ha sufrido el embate de la flexibilidad laboral es la **jornada de trabajo**, y no siempre esta, va en beneficio de los trabajadores, si no por el contrario esta la jornada de trabajo se ha ido extendiendo con la consecuencia del aumento de explotación de la mano de obra, esto es la jornada en nuestro país tiende más hacia la productividad, mas horas de trabajo, igual a más producto; sin necesidad de la creación de nuevos empleos.

Por disposición expresa, los trabajadores no tienen la obligación de prestar sus servicios por un tiempo superior al permitido.

Como podemos ver actualmente en nuestro país, no es la disciplina de la jornada de trabajo la característica de la empresa mexicana moderna sino la variación hora-trabajo, el índice de influencia. Quizás por esta razón hay sindicatos que han admitido lo que hoy se ha empezado a denominar como “alternativa de la jornada semanal”, esto es laborar en una semana de 35 a 40 horas a cambio de que si la producción lo exige, se labore en otras las 48 horas legales y en ocasiones una o dos horas más sin el pago de tiempo extra.

Por lo que se ven violentados en la práctica, los topes legales a la jornada de trabajo, que tienen que con el establecimiento de jornadas promedio humanas, de manera que cualquier acumulación extra de horas de trabajo, con todo el desgaste físico, mental, emocional, y familiar que esto implica y que por supuesto nunca va a poder ser compensado con el mismo descanso, aunque se consiga diferido y acumulado, pues podemos ejemplificar

que es como si se la hiciera ayunar una semana al trabajador con el pretexto de que todos esos alimentos se le darán de manera acumulada, sin embargo, físicamente el daño ya estaría hecho con las consecuentes afectaciones a la salud del trabajador, lo mismo ocurre con la jornada, pues el desgaste que este sufre por jornadas extendidas jamás podrá ser reembolsado al organismo del obrero.

La utilización del trabajo extraordinario más allá de los límites que se permite, constituye una violación a las normas protectoras del trabajo y por consiguiente deberá pagarse triple (el 200 por ciento más, del tiempo ordinario), ello independientemente de la responsabilidad y las sanciones administrativo-laborales que el legislador previene de manera expresa (artículos 994, fracción I y 1002 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otra parte, de cara a la insuficiencia manifiesta y generalizada del salario, son los propios trabajadores los que solicitan el trabajo extraordinario, manejándolo inclusive, como parte de sus prestaciones. Lo cierto es que la utilización cotidiana o frecuente de la jornada extraordinaria del trabajo significa que no observa el principio protector fundamental del derecho del trabajo, que es la jornada máxima de 8 horas (art. 123 Apartado "A" fracc. I) y de lo dispuesto por el artículo 66 de la LFT, que establece que el tiempo extraordinario no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces por semana, cosa que en la realidad a quedado por los suelos pues el uso de tiempo extra se ha manejado indiscriminadamente, de conformidad con las necesidades del patrón.

De esta manera, por desgracia, los trabajadores son ahora los que reclaman que se les permita el trabajo extraordinario, pretensión que se maneja

verdaderamente como una constante, por que de manera vergonzosa, el salario se ha deteriorado y no alcanza niveles suficientes.

Pero esta problemática va mas allá, pues no sólo es la violentación de sus derechos, si no las graves consecuencias que trae a la salud del trabajador, el trabajar una jornada prolongada más allá de lo permitido por la ley, ya que se toma a la ligera echar, alguna que otra hora de más en el trabajo (sobre todo ahora con la situación económica de nuestro país donde el encarecimiento de la vida cada vez es mayor, debido a las políticas económicas implementada por el gobierno del empleo) es ya pura rutina para muchos trabajadores que buscan conseguir un poco de dinero extra.

Sin embargo, no estaría de más dedicar unas cuantas horas extra a nosotros mismos como empleados y seguir cayendo en le juego del patrón para continuar con una explotación disfrazada de la fuerza de trabajo; así podríamos evitar aquello que reza el dicho de “afortunado en el trabajo.... pero no tanto en la salud”.

Ya que estudios recientes han revelado que, todos los trabajadores que tienen, una jornada continua excesivamente larga y por ende; es por demás extraordinaria, unidos a otros factores, puede estar detrás del desarrollo de una enfermedad coronaria grave. Aquellas **“personas con un horario laboral de 11 horas o más tienen un 67% más de posibilidades de sufrir enfermedades coronarias”**¹⁷ que los que trabajaban siete u ocho horas, como lo marca el principio universal.

Pero ya no es sólo a nivel físico, sino también psicológico. Ya si la persona desarrolla un estrés crónico, al tener un horario de estas características(jornada flexible alargada) durante mucho tiempo seguido **se**

¹⁷ VALLEJO, Arturo. “Largas jornadas de trabajo como un factor para sufrir una enfermedad coronaria”. QUO. No. 149. Marzo 2010. Pag.30

termina resintiendo la resistencia psicológica llevando a desarrollar distintas enfermedades, sobre todo si esa persona ya pasa de los 40 años.

Jornadas laborales excesivas pueden provocar diferentes enfermedades, no sólo cardiovasculares, sino también otras como la astenia crónica, que es esa sensación de cansancio durante todo el día.

La jornada de trabajo excesiva produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes. Las relaciones interpersonales pueden llegar a convertirse en una fuente de estrés. Aquí tenemos el típico caso del profesional desequilibrado emocionalmente que hace la vida imposible a todos sus compañeros. Es una fuente continua de estrés. Por el contrario, cuando existe buena comunicación interpersonal y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés laboral sobre la salud del trabajador.

Por lo que todo esto nos lleva a otro problema netamente económico, que se traduce en la necesidad del obrero a tener una mayor entrada de dinero, por lo que si este tuviera acceso a un salario suficiente, este no se quedaría inerte ante la violentación de sus derechos.

Con el pretexto de la modernidad, hoy se establecen jornadas de trabajo compartido en que dos o más personas encargadas de un mismo trabajo, convienen repartirse el salario. O bien el sistema de horario promedio, en el cual, para ahorrarse el pago de horas extras, los trabajadores aceptan el compromiso de laborar un número fijo de horas en determinado periodo, que puede ser semanal, mensual o anual, mas deben estar dispuestos a cambiar el número de horas que trabajan efectivamente, con objeto de hacer frente a las oscilaciones del mercado. Además de la estabilidad en el empleo, esta **jornada flexible** disminuye los salarios y afecta la distribución del tiempo libre.

Dentro de las nuevas y variadas fórmulas para contratar el trabajo en nuestros días, ateniéndose al tipo conveniente de jornada que debe utilizarse, pueden mencionarse los siguientes turnos: de diez horas, la semana de trabajo reducida a cuatro días, el horario promediado, la rotación de días libres, el horario escalonado y el trabajo compartido.

Por la complicación de la ciudad moderna y en forma particular las de nuestro país, golpeadas por el desempleo, la densidad demográfica y la contaminación, se ha pensado con gran insistencia en la jornada de trabajo escalonada. Esta fórmula permite que el trabajador escoja su hora de entrada y salida en horarios dispersos a lo largo del día. Así, el trabajador puede aumentar o disminuir sus horas de trabajo de acuerdo con las circunstancias que mejor respondan a sus intereses y a los de su empresa.

A nuestro entender, es claro que en cualquiera de sus formas y propósitos, incluyendo la movilidad de las oportunidades de trabajo, **la reducción de jornada conlleva invariablemente la merma de los salarios.** Sin embargo, esta tendencia hacia una flexibilización hacia una reducción de la jornada de trabajo, es prácticamente inexistente, pues las propuestas que en este sentido se han hecho han quedado en el olvido.

La generalización de la flexibilización de la jornada, y la consiguiente extensión de ésta, salvo en casos excepcionales, es legalizar la jornada inhumana que nuestra Constitución, la Ley Federal del Trabajo y la justicia prohíben. La cual el artículo 5 fracción III de nuestra ley laboral la define como “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;...”

Pero en un país como México, en vías de desarrollo, donde la creación de empleos es lenta, los trabajadores se ven orillados a no reclamar ante las autoridades laborales su derecho a una jornada de trabajo de 8 horas diarias, en aras de mantener su empleo, esta es la realidad, o te acoplas a las necesidades

de producción o siempre habrá alguien dispuesto a ocupar tu lugar, pero además de que llegan a ver este tiempo, como la única manera de poder tener medios económicos ante los raquítricos salarios que perciben.

En suma podemos decir que la flexibilidad de la jornada de trabajo más que traer el beneficio de la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas como lo han propuesto, y que solo ha quedado en un viejo anhelo salvo en algunas empresas como PEMEX, donde trabajan 40 horas y les pagan 48 hora; pero en la mayoría de los casos en nuestro país se tiende a romper con la conquista histórica de la jornada de 8 horas, poniendo en jaque la salud y la libertad de los trabajadores. Se sacrifican los intereses humanos en aras de los intereses patronales. Se trata en todo caso de evadir el pago de tiempo extra para según dicen los neoliberales tener una mayor competitividad en el mercado internacional, presionando negativamente la generación de más empleos, por lo que los Tratados Internacionales de Libre Comercio, más que traer beneficios a los trabajadores se han convertido en factor determinante para menoscabar los derechos de los trabajadores.

Al referirse a flexibilización de la jornada de trabajo se habla de “dar todo el poder a los patrones para que hagan lo que quieran con esta condición de trabajo, fundamental en la vida laboral, en función de obtener mayor competitividad.

Se trata de legalizar que la patronal haga lo que quiera y cuando quiera, que amplíe, que reduzca (las menos) la jornada de trabajo, que modifique salarios; sin ningún tipo de protección legal ni derecho a defenderse, aun cuando lo tienen pero la realidad es que el trabajador con el fin de mantener su trabajo se olvida de esos derechos.

Por lo que mi postura ante esto es que se debe de respetar la jornada diaria de 8 horas, que es un principio universal, con el objeto de proteger, la salud física y mental del trabajador para que este tenga un buen desarrollo en su vida diaria. Y para lograr que este principio sea defendido por los trabajadores, el gobierno se debe de poner a trabajar en la creación de empleos bien remunerados y hacer efectiva esa acción tutelar que se le ha conferido para proteger al trabajador, no debemos olvidar que el trabajador siempre estará en desventaja ante el poder capitalista.

Ya que sin la creación de empleos, el patrón siempre amagará al trabajador con perder su trabajo, si defiende su derecho a una jornada de ocho horas, por lo que concluyo que cualquier modalidad de flexibilización de la jornada de trabajo hasta hoy día, solo trae perjuicios y pérdida de derechos al trabajador, por la simple razón de que nuestro sistema neoliberal es lo que exige un abaratamiento de los costos de producción y esto solo se puede concebir violentando nuestras normas laborales, es decir en decremento de las condiciones de trabajo a las que tiene derecho todo trabajador.

4.2 Derechos adquiridos ante la Flexibilización

La flexibilización ha alcanzado igualmente a los derechos adquiridos, como consecuencia de la relación laboral y por ende también a las prestaciones sociales, en diversos sentidos, esto es, a cambio de **no otorgar** a los trabajadores beneficios salariales o de tiempo de trabajo, por lo que los patrones han preferido otorgarles ciertos beneficios personales o familiares. El fin ha sido que si no se puede mejorar el nivel de vida del trabajador y su familia a través de la mejora económica (mejor salario); dicho bienestar se obtenga de otras fuentes o por otros medios.

También se piensa que no siempre un salario alto resuelve los problemas familiares del trabajador, si no se tiene cultura y conciencia para lograr una efectiva distribución del ingreso; ya que, éste se desvanece en adquisiciones intrascendentes o gastos inútiles. Resulta pues preferente dar a los trabajadores otros tipos de satisfactores de mayor contenido social, que el simple aumento de sueldo.

Ante esto, surge lo que los autores denominan colisión normativa, para dar a entender que frente a una sucesión de normas de diferentes rangos, una regulación puede sustituir a otra sin provocar un conflicto, y obtener iguales resultados.

Una afectación que se da con mucha frecuencia, es la que se da a la jornada de trabajo, toda vez que el constituyente nunca refirió el límite de una jornada semanal de 48 horas, sino que solo establece el límite de la jornada diaria de 8 horas; cabe aclarar que en ese tenor, la interpretación que hoy día prevalece y de donde se desprende que esta problemática ya fue superada es en el sentido de considerar logros sindicales en pro del trabajador, el hecho de que se descansen sábado y domingo, con el consiguiente aumento de la jornada de lunes a viernes (lo que reporta un mayor beneficio) y esto repetimos se ha considerado un gran logro en beneficio del trabajador.

Desde este punto de vista, es posible respetar la situación más beneficiosa alcanzada por la normativa anterior sin que la posterior afecte las conquistas obtenidas. Esto es viable cuando la nueva norma suprima las ventajas obtenidas, por una ley fundamental otorgando a la partes la facultad de establecer libremente la jornada de trabajo (artículo 59 LFT), siempre que no se transgreda o violente el espíritu del constituyente y que dicha circunstancia reporte un beneficio mayor para quien presta un servicio bajo esas nuevas condiciones.

Así as prestaciones sociales tienen la ventaja de no producir colisión normativa al suplir otro tipo de prestaciones económicas.

Como podemos observar la flexibilización en la jornada de trabajo ha provocado la extensión de la jornada laboral, pero no ha traído, en la mayoría de los casos mejoras económicas (un salario alto), se pretendido compensar esto a través del mejoramiento y la inclusión de nuevas prestaciones sociales; pero en la práctica, en la mayoría de los casos éstas tampoco se hacen efectivas sobre todo aquellas que van enfocadas al aspecto recreativo del trabajador y de su familia.

El mercado laboral mexicano se ha caracterizado por la insuficiente generación de empleos, ante la creciente población económicamente activa.

Esta situación ha tenido que ser resuelta mediante diversas opciones, en primer lugar ocuparse en el sector formal, o bien emplearse en sectores de baja productividad, y aquellos que no encuentran acomodo en las opciones anteriores, enfrentan la migración o la desocupación. Dicha variedad de opciones denota la inminente flexibilización del mercado laboral, que resulta en **un pobre acceso al trabajo de calidad, dando lugar al trabajo precario, donde las prestaciones sociales están pasando a un segundo plano.** Esta flexibilización se ha acompañado de una institucionalidad fragmentada e incapaz de ofrecer plena cobertura de seguridad social que garantice niveles mínimos de bienestar a la población.

Otra característica fundamental de México ha sido la prevalencia de una competitividad basada en bajos costos salariales, lo que ha deprimido al salario en las últimas décadas, sacrificando al mercado interno y provocando un bajo crecimiento económico. A lo que se ha sumado una regulación poco eficiente,

resultando en bajos estándares laborales, como consecuencia de una inadecuada inspección del trabajo, lo que ha derivado en una disparidad espacial alentada por la falta de criterios uniformes entre los distintos niveles de gobierno.

Cabe resaltar que esta situación es lo que ha dado origen a lo que desde hace ya varios años han denominado en Europa como la *Flexisecurity* (Flexiseguridad), y cuya característica consiste en: **flexibilidad en las condiciones de empleo** (contratación) y flexibilidad en los despidos (sin causa y baratos); un sistema de subsidios (protección social) para corregir las situaciones de desempleo en la transición entre que pierdes un empleo y encuentras otro; políticas activas de empleo, por medio de dispositivos de inserción profesional (formación/calificación a lo largo de toda la vida laboral), para reducir el tiempo en el cual se está desempleado. Y el alargamiento de la vida laboral “activa”, aumentando la edad de jubilación y endureciendo las condiciones de acceso a jubilaciones anticipadas.

La flexiseguridad, implica que exista la posibilidad de una flexibilidad equilibrada que no represente renuncia absoluta de derechos situación con la que estamos de acuerdo. Esto es la flexibilización no debe de impactar de manera negativa, sino que debe de haber un equilibrio, sin que el trabajador no tenga que renunciar a sus derechos adquiridos.

Hay que dejar claro que se apuesta por la flexibilidad laboral y la protección social de forma equilibrada. Dicho de otra manera, hay que especificar bien cuánto de **flexi** y cuánto de **seguridad** se aplicará en cada caso y en cada desarrollo diferente. Éste es el debate principal que se plantea en torno a esta idea y, si desde el principio no se establecen bien los límites, el

debate posterior puede resultar estéril y debilitado, considero pues que en esta situación solo se estará creando trabajos precarizados.

Por que consideramos que el debate se puede insertar en el establecimiento de un diálogo laboral que busque conciliar las posturas antagónicas entre los actores (gobierno-trabajador- sindicatos y partidos políticos), de tal manera que se propicie un ambiente capaz de transformar al aparato productivo, mediante el fomento de una mayor inversión y el establecimiento de alianzas público-privadas orientadas hacia la creación de empleo de calidad, y la elevación sostenida del salario por medio de las ganancias en la productividad derivadas de un mayor crecimiento económico.

Se trata de armonizar la desprotección laboral y social, a través de reformas laborales, reformas de sistemas de seguridad social, reformas de jubilaciones-pensiones, etc.

La “flexiseguridad”, la cual incluye el repliegue de lo público y su progresivo desmantelamiento, hoy, demasiado avanzado, como para una vuelta a atrás, ha generado las bases de gestión política y social desde el mercado, es decir, desde lo privado y, por consiguiente, la búsqueda del beneficio privado, como garantía de nuestros salarios, nuestros empleos, nuestras pensiones, nuestras viviendas, nuestras movilidades, nuestras igualdades, etc.

Las políticas de flexiseguridad implican una reconfiguración de los respectivos ámbitos del derecho del trabajo y del derecho de la seguridad social y, por supuesto, de las políticas del empleo.

La flexibilidad es la tumba donde quieren enterrar los derechos laborales y los derechos sociales de la población económicamente activa. Este es uno de

los principales impactos que ha traído consigo la globalización y el neoliberalismo económicos que ha repercutido en el tema objeto de estudio “flexibilización de la jornada de trabajo.

4.3 Efectos Jurídicos de la Nueva Jornada de Trabajo

Cotidianamente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 de nuestra Constitución, pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, ha dado pie a que se hable también de la jornada semanal como una expresión corriente y cotidiana en los contratos de trabajo.

Pero, para poder llevar a cabo este reparto lógicamente que deberán aumentarse las jornadas diarias de lunes a viernes, dando pie así, a una flexibilización de jornada de trabajo, lo que posiblemente nos lleva a pensar que subsiste el problema de la inconstitucionalidad, desde el punto de vista meramente estricto, acerca del aumento de horas en la jornada diaria, toda vez que el constituyente nunca estableció el límite de una jornada semanal de 48 horas sino que instauró el límite de la jornada diaria de trabajo de 8 horas.

Uno de los efectos que esta flexibilización de la jornada de trabajo, es el de la precarización de las relaciones de trabajo, la cual podríamos decir que se define como la imposibilidad de acceder a los beneficios sociales que establece la normativa vigente para las relaciones laborales asalariadas, y estas son:

- Prima de antigüedad
- aguinaldo,
- vacaciones,
- vivienda
- pago de tiempo extraordinario.

Vamos a ver que a través de la reestructuración en la legislación laboral se ha tendido a una flexibilización de las relaciones laborales. La legislación establece condiciones de trabajo mínimas (entre ellas la jornada de trabajo), inderogables para las partes y la propia autoridad laboral (art. 51 LFT) que pueden ser superadas por la contratación colectiva.

Sin embargo, la protección legal es prácticamente inexistente en determinados rubros (intensidad de trabajo, movilidad de puestos, **jornadas de trabajo**, lugar de prestación de servicios) en los cuales la discrecionalidad patronal es amplia.

El modelo mexicano de regulación laboral no opone límites al deterioro de las condiciones de trabajo ni ofrece incentivos para impulsar compromisos con base en la productividad, la capacitación permanente, los salarios altos y tampoco puede haber una resolución de las diferencias favorables a los trabajadores; en el caso del tema que nos ocupa podemos observar que la normatividad que pone un tope a la duración de la jornada diaria de trabajo, es la misma que da lugar al deterioro de esta importante condición de trabajo, pues jurídicamente es legal aumentar la jornada de trabajo; y así tenemos que debido a la naturaleza del determinados trabajos, tenemos empleos con horarios de 48x24 horas y eso es legal.

En los últimos gobiernos se ha fomentado la búsqueda de inversiones extranjeras, por esto se motivo se buscó conservar la legislación actual favorece la estrategia de competitividad por medio de bajos salarios, este es otro efecto, los salarios ya que se da una extensión de la jornada de trabajo, pero no hay mejora en la remuneración y en el caso de que la jornada disminuya, se otorga un sueldo proporcionalmente inferior.

Lo que se persigue es hacer flexible la jornada laboral para adecuarla a las necesidades productivas de la empresa, agregar nuevas formas de contratación individual (a tiempo parcial o para ejecutar trabajos a distancia) y un nuevo esquema de participación del Estado en la vida sindical.

Y es precisamente aquí donde entra otro efecto de esta nueva jornada de trabajo es la amenaza de un contrato a prueba y la propuesta de un contrato por temporada que de hecho ya existe en los contratos a tiempo fijo; lo cual parece esencialmente contrario al principio de estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXI, del apartado "A", del artículo 123.

Como quiera que sea y cualquiera que sea el efecto de la llamada nueva jornada de trabajo, es el mismo artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, en que acoge la flexibilidad de la jornada de trabajo y será siempre el patrón, el que interpretara los topes que pone la ley a la jornada de trabajo; como mejor convenga a los intereses de la producción de su empresa.

4.4.La Nueva Jornada de Trabajo, como un derecho del Patrón

Ante la Flexibilización de la jornada de trabajo, se suprime ésta como un derecho de los trabajadores, troncándose en derecho de la parte patronal, desde el momento en que la jornada de trabajo estará subordinada a los intereses de la producción de la empresa (es decir la fijación de la jornada de trabajo, por el patrón). Ya que, al flexibilizar de manera abierta la jornada, evitará la necesidad de contratar más trabajadores, y con ello adquirir nuevas obligaciones es decir los subsecuentes ahorros en el pago de prestaciones y seguridad social, con el consiguiente aumento del índice de explotación de la mano de obra y en menoscabo de la generación de empleos; así tenemos que

la empresa obtendrá la prestación de tiempo extra sin el pago salarial correspondiente; y por tanto, se reduce el papel negociador de los sindicatos, alentando su debilitamiento, se desconoce el derecho del trabajador para disponer de su tiempo libre, fundamental para su desarrollo físico y mental, la convivencia familiar, así como para su organización y acción política, aunado ello a que también se incrementen los riesgos de trabajo.

Frente a los vientos de cambio y el auge neoliberal, vuelve a resurgir el sueño de oro para las empresas prósperas, de instaurar la jornada ilimitada de trabajo o aquella restringida en todo caso a 12 horas diarias y 10 para las mujeres y los niños, como se vivió a finales del siglo XVIII.

Por más que se insista, en que la flexibilización de la jornada de trabajo trae beneficios al trabajador, abatiendo incluso el desempleo, lo cierto es que este tipo de acciones no ven el interés del trabajador, sino el empresarial, que sobre todo en ciertas actividades, requiere el máximo de continuidad en el proceso de trabajo sin importar la salud, física, mental y la parte económica del trabajador, de ahí nuestra preocupación de reglamentar en la ley laboral la flexibilización de la jornada de trabajo, de manera equilibrada y no como sucede en la práctica en donde las jornadas flexibles, exceden la permisividad que a este respecto prevé el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, llevando la parte patronal las cosas a extremos inadmisibles de explotación.

Como podemos observar, la tendencia del patrón es hacia la generalización de flexibilizar las jornadas, prolongándolas o en casos menos comunes disminuirlas, pero esto es únicamente con el propósito de intentar legalizar la jornada inhumana que nuestra Constitución, prohíbe.

Lo cierto es que la utilización cotidiana o frecuente de la flexibilización de la jornada de trabajo significa que no observa el principio protector fundamental del derecho del trabajo (de una jornada diaria de 8 horas), si no

que por el contrario para el derecho de jornada de trabajo es ya patronal al ser este el que puede manejar e interpretar la delimitación de esta, de acuerdo a sus intereses de producción y no cae en la ilegalidad.

Por otro lado, tenemos la otra cara de la moneda, en la flexibilización, que es **la reducción de la jornada de trabajo** y cuya justificación patronal, en primer lugar es la erradicar el desempleo y por supuesto no para el proceso continuo de producción.

Así se da la reducción del tiempo de trabajo, para aumentar el número de personas ocupadas acabando así, con lo que algunos trabajadores han adoptado con un derecho, las “horas extra” y aunque se podría decir que este tipo de flexibilización es la menos perjudicial para el trabajador, como lo dice la parte patronal, es mentira, pues esta reducción trae consigo una alta precarización del salario y luego entonces, el trabajador va a buscar nuevamente la extensión de su jornada, quedando nuevamente a lo diga el patrón, finalmente el derecho de elegir y disponer de su tiempo libre queda relegado a su patrón.

El patrón lo que está haciendo es avanzar la flexibilización y precarización laboral. Ya que se está haciendo posible trabajar hasta 10 horas por día y hasta jornadas semanales de 60 y 65 horas por semana. No solo el sistema ha permitido no pagar más las horas suplementarias, sino que además las contrapartidas no siempre están bien establecidas.

Como podemos observar el patrón el patrón ha hecho suyo el derecho de jornada pues tiende a “modificar”, las 48 horas por una mayor flexibilidad y una mayor amplitud en las jornadas que establece dentro de su empresa.

4.5. Jornada de Trabajo Flexible, o en realidad una nueva forma de explotación en base a las necesidades de la producción

Bajo el signo de la modernidad y en total afrenta de la dignidad de los trabajadores, hoy se establecen jornadas de trabajo flexible en las que los trabajadores se ven orillados a cumplir con jornadas de hasta más de 9 horas diarias. O bien el sistema de horario promedio, en el cual, para ahorrarse el pago de horas extras, los trabajadores aceptan el compromiso de laborar un número fijo de horas en determinado periodo, que puede ser semanal, mensual o anual, mas deben estar dispuestos a cambiar el número de horas que trabajan efectivamente, con objeto de hacer frente a las oscilaciones del mercado. Amén de la estabilidad en el empleo, esta jornada flexible disminuye los salarios y afecta la distribución del tiempo libre.

Esta nueva jornada de trabajo está subordinada a los intereses de la producción, por lo que los beneficios son para el patrón pues a través de la extensión de la jornada sin que este tiempo sea considerado como horas extra, ahorra al patrón la necesidad de contratar más trabajadores, con los también subsecuentes ahorros en el pago de prestaciones y seguridad social, es decir el patrón mediante la explotación máxima del tiempo de trabajo sigue acumulando capital en decremento del trabajador, pues este vuelve a ser objeto de la explotación de la mano de obra.

La empresa obtiene la prestación de tiempo extra sin el pago salarial, correspondiente, se reduce también el papel negociador de los sindicatos, alentando su debilitamiento; y además se desconoce el derecho del trabajador para disponer de su tiempo libre, fundamental para su salud física y mental, la convivencia familiar, así el condicionar el incremento de los riesgos de trabajo.

Esta nueva jornada tiene que ver con la posibilidad de que los factores de producción acuerden la ampliación de la jornada diaria de trabajo, mediante la distribución del total de horas laborables a la semana, o mensual alegándose, por el patrón, que esto permite al trabajador la posibilidad de acumular días de descanso, con el límite de que no se incurra en una jornada inhumana, pero por más que se insista este tipo de medidas no ven el interés del trabajador, si no el patronal pues lo que se pretende legitimar es precisamente la jornada inhumana, prohibida en nuestra Constitución, que en su artículo 123 apartado A fracción I, establece la jornada de 8 horas; y nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 5 fracción III señala que queda prohibida, “Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje”, la jornada inhumana de trabajo es aquella que, por consiguiente, implica un desbordamiento exagerado de energía o un grave peligro para la salud o existencia de los trabajadores. No deje de ponderarse que tal tipo de desgaste puede darse, por la complicación o dureza del trabajo, dentro de la duración incluso de la jornada ordinaria.

Este tipo de flexibilidad, excede la permisividad que a este respecto prevé el artículo 59, mismo que da cavidad a la flexibilidad, ya que los patrones han llevado las cosas a los extremos de la explotación, toda vez que esta extensión de la jornada, no es objeto de pago adecuado o no lo hay; y cuando se pretende que estas horas se acumulen para un futuro descanso el trabajador, tendrá algunos días para recuperarse apenas en parte del “desgaste y cansancio acumulados, por una jornada extendida”.

En suma la parte patronal, tiende a romper la conquista histórica de la jornada de trabajo de 8 horas, poniendo en jaque la salud y libertad de los

trabajadores. Se sacrifican los intereses humanos en aras de los intereses patronales ya que se antepone la productividad y la competitividad en el mercado de la empresa (el crecimiento de la productividad de México también ha sido decepcionante y el país ha ido perdiendo su participación en el mercado de exportaciones a Estados Unidos, en especial frente a China), dejando de lado los intereses y derechos que la relación de trabajo consigo.

Lo único cierto es que nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que “la duración máxima será de 8 horas”. Y es que era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitarán jornadas inhumanas, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas originan primero el agotamiento y después la irritación así como graves afectaciones a la salud física y mental del trabajador.

Como ya lo señalamos anteriormente, por diversas situaciones económicas, estamos de acuerdo con la flexibilidad, pero siempre y cuando sea de manera equilibrada, es decir que no sea solo uno el que se beneficie, sino que exista una flexiseguridad, que permita a ambas partes cumplir sus objetivos.

Por otra parte para acabar con la explotación del obrero, necesario que el gobierno establezca programas económicos (créditos buenos para que puedan subsistir), fiscales en pro de la pequeña y mediana empresa que son las principales creadoras de fuente de empleo en nuestro país, para que de esta manera estas sean competitivas y no basen su desarrollo en el menoscabo de los derechos de los trabajadores, pues basta de colocar la trabajador en posición desigual y verle como un ente que siempre debe sacrificar sus derechos en aras de conservar su empleo.

El problema de la prolongación de la jornada de trabajo y del aumento de la tensión dentro de la misma, sigue siendo permanente, y conjuntamente con otros aspectos de la relación laboral sigue estando en el centro de la lucha de clases. Es más, la persistencia de este tema en el conflicto histórico entre capitalistas y obreros, demuestra que el capitalismo es incapaz de resolver incluso los aspectos más elementales de esta contradicción.

Por tanto proponemos que: la prolongación o reducción de la jornada deberá decretarse por la Junta competente, de acuerdo con la situación particular que se presente. El patrón únicamente solicitará la modificación de las condiciones generales de trabajo, en caso de que existieran circunstancias económicas que lo justifiquen. Esto con el único objetivo de que exista un equilibrio entre las partes, que no solo sea uno el beneficiado; es decir pugnamos por una flexibilidad equilibrada.

Que la determinación sobre los límites máximos de los de la jornada de trabajo sean fijados de acuerdo con los dictados de estudios científicos, tanto médicos como sociales, con objeto de otorgar una protección tan moderna como práctica a la integridad y energía de los trabajadores.

Que la reglamentación de 8 horas diarias de trabajo, establecidas en nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo y que fijan la duración máxima de la jornada, se hagan valer de manera efectiva ya que este principio fundamental nos hace entender, que la vida no está hecha solamente de trabajo: debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo y proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento y de la vida familiar y social, solo así se puede lograr una mayor productividad y competitividad en beneficio de ambas partes .

En consecuencia, cada trabajador de la economía mundial (porque este es un problema mundial), debe tener derecho a la protección real y efectiva de una norma que establezca la duración máxima de su trabajo y la duración mínima de su descanso, independientemente de del trabajo que desempeñe.

CONCLUSIONES

PRIMERA. La jornada de trabajo, ha sido y es un elemento esencial en las relaciones de trabajo, su evolución registrada por su duración, a lo largo del tiempo ha estado inmersa en un claro proceso de reducción; esto explica que en las etapas iniciales de la industrialización fuera motivo de inquietud para los empleados, el disponer de tiempo suficiente para recuperarse del esfuerzo laboral, preocupación que en la actualidad ha quedado de lado, debido a lo que hoy ha surgido como “flexibilización de la jornada”, que se nos presenta como “el ánimo que debe tener el trabajador para adaptarse a determinada situación”, en este caso jornadas alargadas, cayendo en el dilema de escoger entre seguir pugnando por hacer valer su derecho a una jornada de 8 horas o conservar su empleo y en el mejor de los casos tener una retribución extra, razón por la cual la principal preocupación del trabajador no es el luchar por una justa jornada de trabajo, si no que su esfuerzo se centra en conservar su trabajo, sin importar si su jornada es legal o no, y más aún sin que su mente y cuerpo se adapten a jornadas tan largas.

SEGUNDA. Esta distorsión en la duración de la jornada de trabajo, ha obedecido principalmente a la política neoliberal, las actuales modificaciones de la economía mundial (globalización) y su carácter marcadamente neoliberal ha traído cambios en los procesos de trabajo y la magnitud temporal de los mismos. Así mismo, se han precarizado las condiciones de trabajo, de tal manera que si bien es verificable un aumento del desarrollo técnico y un incremento en los niveles de productividad del trabajo, esto no está directamente relacionado con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el gran desarrollo alcanzado por la ciencia y la tecnología que, supuestamente debería liberar a los seres humanos y garantizarles un desarrollo más pleno y más equilibrado, hoy se presenta ante los mismos como una amenaza, pues

presupone la drástica reducción de las ofertas de empleo, de manera contraria a lo que señalan los defensores de la flexibilización de la jornada de trabajo no ha traído solución al desempleo, pues al extenderse la jornada el patrón se ve sin la necesidad de contratar más personal, se antepone los intereses económicos de las empresas es decir, tenemos una jornada de trabajo subordinada a las necesidades de la producción y retribuida muy por debajo de las necesidades de la clase obrera.

TERCERA. Las normas protectoras de la jornada de trabajo tienden al desuso y por ende a ser eliminadas en perjuicio de la clase obrera, ya que, esta flexibilización ha traído como consecuencia el que el patrón haya adoptado, la jornada de trabajo como un derecho suyo, modificándola a su antojo, y muchas veces disfrazando ésta, bajo la figura de la horas extras las cuales en un claro ejemplo de explotación tampoco son pagadas, con el pretexto de que más adelante serán compensadas con días de descanso, lo cual obliga a los trabajadores a prestar sus servicios en condiciones inhumanas, con largas jornadas determinadas por los patrones, con salarios que condenan a la pobreza y la indefinición jurídica. Y todo ante indiferencia de nuestras autoridades laborales, las cuales pareciera han olvidado su papel tutelar ante los derechos de los trabajadores.

CUARTA. La extensión de de la jornada de trabajo ha traído consigo no solo el agotamiento físico del trabajador, sino también problemas a la salud física y mental de los obreros, y es que ya no es sólo a nivel físico, sino también psicológico, ya que, la persona desarrolla un estrés crónico, al tener una jornada demasiado larga, durante mucho tiempo seguido, termina cediendo la resistencia psicológica, llevando a desarrollar distintas enfermedades, sobre todo si esa persona ya pasa de los 40 años. Inclusive puede llegar a desarrollar enfermedades coronarias, todo esto nos lleva a pensar que ésta es una nueva

manera de explotación de la mano de obra de los trabajadores, donde no importa su salud ni el que tenga una vida digna, pareciera que han quedado de lado las garantías sociales de las que tanto se jactan nuestras leyes.

QUINTA. Pero no sólo es la flexibilización hacia el alargamiento de la jornada, la que perjudica al trabajador, pues la disminución de ésta, también trae consigo desventajas, una de las más importantes es la disminución del salario y de la estabilidad en el empleo, ya que, al reducirse el salario, el trabajador busca subemplearse para mejorar su economía, cayendo en un círculo vicioso de explotación y por supuesto que como lo señalan algunos no hay disminución del desempleo sino por el contrario, hay una mayor demanda, así como que el trabajador que acepta esta situación rara vez es beneficiado con algún derecho, no genera antigüedad, es despedido sin responsabilidad para el patrón, percibe bajos salarios, no tiene certeza de estabilidad en el empleo, luego entonces más que ser beneficioso para el trabajador una reducción en la jornada, lo aleja de todos los derechos que pudieran corresponderle por la prestación del servicio.

SEXTA. En la actualidad se trabaja más, durante una mayor cantidad de horas, crecen el trabajo femenino, infantil, y por la necesidad de obtener ingresos suficientes, muchos trabajadores recurren al doble y triple empleo, en una reciente declaración de la OCDE(Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) , coloca a nuestro país, como en el que más tiempo se trabaja y se habla de un promedio de 10 horas diarias y sin contar los tiempos de traslado, entonces estamos ante una flexibilidad que ha dejado de lado la vida familiar y de esparcimiento del trabajador. Para el trabajador mexicano esto es nulo ya que no tiene tiempo para ello, por lo que el obrero mexicano se ha convertido en un ente cansado y sin aspiraciones, y todo ello en beneficio del patrón pues esto le ahorra los costos de contratar más empleados.

No hay que olvidar que, la idea fundamental es que la vida no está hecha solamente de trabajo, de ahí la paradoja de “trabajar para vivir o vivir para trabajar”; si no que, debe protegerse efectivamente a todo ser humano del cansancio físico y mental extremo, además de proporcionársele oportunidades para disfrutar del esparcimiento, de la vida familiar y social, sólo así las empresas podrán alcanzar sus dos más grandes aspiraciones la productividad y la competitividad del mercado.

SEPTIMA. En nuestro país, la flexibilización se ha impuesto en las relaciones laborales de dos maneras. Una, a través de los contratos colectivos, y otra, en los hechos. En ninguno de los dos casos ha sido necesario esperar a que se reformara la Ley, pues el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo deja la puerta abierta, para que esta se dé específicamente en la jornada de trabajo. Pero aún así los resultados han sido básicamente los mismos que en el resto del mundo donde se ha implementado esta: caída del salario real, deterioro de las condiciones de trabajo, debilitamiento de la negociación colectiva y de la acción sindical. Y por supuesto los niveles de empleo tampoco han aumentado.

OCTAVA. Pese a todo, la flexibilidad de la jornada de trabajo no es del todo negativa, el punto es que éstase debe de dar en un clima de equilibrio entre las partes, que no sea solo una la que decida de acuerdo a su intereses, por tanto proponemos que: la prolongación o reducción de la jornada deberá decretarse por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, de acuerdo con lo que se presente en una determinada fuente de trabajo.

Consideramos que así, habría equilibrio entre las partes, y que no solo sea uno el beneficiado; de lo contrario dicha flexibilización sólo causa un abaratamiento de la contratación laboral y el despido, trayendo consigo una decadencia absoluta en las condiciones generales de trabajo, así como en la calidad de los pocos empleos que hay, siendo el único beneficiario de los frutos

de ese trabajo el patrón, sin ninguna contrapartida social, es decir, que haya flexibilidad pero pugnamos por una flexibilidad equilibrada.

NOVENA. Se debe sensibilizar y concientizar las mentes de quienes son los encargados de responder a la necesidad del desempleo, pero mientras esto sucede y se continua en el intento de legislar de manera abierta la jornada flexible de trabajo, se debe de buscar poner un tope a ésta desmedida flexibilidad y esto sólo se puede hacer a través de la implementación de una “flexiseguridad”, que garantice un equilibrio entre las partes que intervienen en la relación laboral, ya que no hay que olvidar que lo que tutelan nuestros ordenamientos es el derecho a una jornada de trabajo humanamente justa .

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía general

1. ALONSO, Luis Enrique. Trabajo y Ciudadanía. “Estudios sobre la Crisis de la Sociedad Salarial”. Ed. Trotta. Argentina.1999.
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Flexibilidad en la Relación del Trabajo. Ed. Porrúa.México.1999.
3. BARROSO FIGUEROA, José. Derecho Internacional del Trabajo. Ed. Porrúa.México.1987.
4. BLOCH,Marc. Introducción a la Historia. Fondo de Cultura Económica. México. 1957.
5. BORRELL NAVARRO, Enrique. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo. Octava edición. Ed. Sista. México.2006.
6. CASTORENA, José. Derecho Obrero. Porrúa. México. 1954.
7. DÁVALOS, José. Derecho Individual del Trabajo. Doceava edición.Ed. Porrúa.México.2002.
8. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Derecho Individual, Colectivo y Procesal, Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas. Cuarta edición. Ed. Porrúa.México.2009.
9. DE BUEN, Néstor. Jornada de Trabajo y Descanso Remunerado. Ed. PORRÚA. México.1993.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I Décima edición. Ed. Porrúa. México.1985.
11. DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Flexibilidad del Trabajo.Ed. UAM.México.1995.
12. FERNÁNDEZ, Jorge. Historia de un Pueblo. SEP. México. 1980
13. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa.México.2003.
14. GONZÁLEZ CIANCI, Víctor Manuel. Taller de Relaciones Laborales. Porrúa. México. 2007.
15. LATAPI, Paulina. El Porqué de la Historia. Ediciones pedagógicas. México. 1993.
16. MURO OREGON, Antonio. Lecciones de Historia del Derecho Hispano-Indiano. Porrúa.1989.
17. RECIO ADREU, Albert. Capitalismo y Formas de Contratación Laboral.Ed. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España.1988.

18. RODRÍGUEZ SAENZ, Galdeano. Flexibilidad Laboral, Mecanismos Legales, Convencionales y Contractuales. Novena edición. Ed. Tirant. España. 2009.
19. SÁNCHEZ VEGA, Jorge. Flexibilidad Laboral, Flexibilidad Humana en el Trabajo. Ed. Díaz de Santos. México. 2007.
20. STORE, Gerald. La Fijación de los Salarios Mínimos. Tercera edición. OIT. 1957.
21. URICHS, Beck. Un nuevo Mundo Feliz. “La Precariedad del Trabajo en la Era de la Globalización”. Ed. Paidós. España. 2000.

Legislación

22. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. México. 2010.
23. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan Climent Beltrán. Trigésima edición. México. 2010.
24. CAVAZOS FLORES, Baltasar “y otros”. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Vigésima séptima
25. Normas Internacionales de Trabajo de la OIT. Comentada por Javier Barbero Marcos. Ed. Lex Nova. España. 2008.

Hemerografía

26. HOYOS, Arturo. “La Flexibilidad del Derecho Laboral Tradicional”. Número 20. España. Abril-Junio de 1987. pp. 173-185
27. PEDRAZZOLLI, Marcelo. “El Trabajo que cambia, Problemas Descalificación y Método”. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Número 14. España. 1998. Pp. 111-124.
28. REYNOSO, Carlos. “La Contratación Precaria”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 68. México. Mayo-Septiembre 1990. Pp. 337-353.
29. VALLEJO, Arturo. “Largas Jornadas de Trabajo, como un factor para sufrir una enfermedad coronaria”. QUO. Número 149. Marzo 2010. Pp. 30.

Diccionarios y Enciclopedias

30. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Ed. Heliasta. Argentina. 2001.
31. Diccionario de la Lengua Española. Tomo I. Vigésima segunda edición. Ed. Espasa. España. 2001.
32. Diccionario de Sinónimos y Antonimos. Ed. Espasa. España. 1999.
33. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomos VII Y XVII. Ed. Driskill. Argentina. 1978.

Páginas Web

34. www.juridicas.unam.com.mx/publica/libre/rev./boletin/cot./.../art./pdf.
35. www.fromamype.com./.../jornada-flexible-objeto-de-deseo-html.
36. actualicese.com/normatividad/.../jornada-de-trabajo/
37. www.ejournal.uam.mx/rca/219/RCA/21903.pdf.
38. www.lejuris.com.
39. www.oit.org.