



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO,
AGRARIO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**“LAS IMPLICACIONES ECONÓMICAS,
SOCIALES Y JURÍDICAS DE LA REDUCCIÓN
DE LA JORNADA LABORAL EN BENEFICIO
DE LA CLASE TRABAJADORA EN MÉXICO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

TREJO ORDÓÑEZ HORACIO CHRISTOPHER

ASESOR:

MTRA. ROSA DE JESÚS VIVAS GUZMÁN



NEZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO

2014



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.

AGRADECIMIENTOS

A MI MADRE GUADALUPE

En primer lugar por haberme dado la vida, tu amor y apoyo incondicional en cualquier faceta y necesidad de mi existencia, no me alcanzara el tiempo para pagarte por todo lo que has hecho por mí, si estoy aquí y soy quien soy, es a causa y efecto de la educación, cuidados, guía, consejos y cariño suministrados por ti mamá, lo cual es absolutamente invaluable, contarás con todo mi amor en cuerpo y espíritu por siempre.

A MI PADRE HORACIO (QDEP)

Aunque ya no te encuentras a mi lado, tu ejemplo, enseñanzas y sobre todo cariño, dedicación, atenciones durante mi infancia y juventud nunca las olvidare, todo lo que vivimos juntos lo tengo guardado en un lugar muy especial dentro de mi mente y corazón.

A MI HERMANO PABLO

Por tu afecto, compañerismo, por estar conmigo en las buenas y en la malas, tu forma de ser tan especial, se que siempre podre contar contigo en cualquier momento, te quiero mucho.

A MI UNIVERSIDAD

Por la valiosa oportunidad de permitirme pertenecer a esta importantísima institución, en especial a mi alma mater la FES ARAGÓN, una estupenda escuela, que si es enorme de forma material e intelectual hoy por hoy, estoy seguro que mañana lo será aun mucho más.

A MIS FAMILIARES

Me siento afortunado de pertenecer a esta buena familia que en ciertos momentos de mi vida han estado a mi lado y sé que puedo contar ustedes en otras oportunidades, de igual manera que ustedes conmigo: mis abuelos, mi tía chela y mi tío Uriel; que los considero como unos segundos padres, mis otros tíos a quienes aprecio, a todos mis primos a quienes les guardo cariño, a la nena con quien viví una parte bonita de mi infancia, Gibril y el güero a quienes quiero como si fueran mis hermanos de sangre, ustedes son de gran importancia para mí.

A HEBIS

Por los años que has estado aquí con nosotros, el apoyo que has significado y significas, eres para mí un gran amigo.

A MIS MAESTROS

Por todo el conocimiento, experiencias, armas y consejos que me han brindado a lo largo de mi trayectoria académica, en especial al Lic. José Manuel Cervantes Bravo, quien creyó en mí en su momento y gracias a eso viví una gran aventura, a mi maestra Janette Yolanda Mendoza

Gándara, por su tiempo, interés y sobretodo sencillez y generosidad, a mi profesora Sonia, el profe Paco, entre otros a los cuales respeto y admiro mucho.

A MI ASESORA

Por su ayuda en la elaboración del presente trabajo, el ánimo que me inyecto fue vital para mi confianza y fe en este proyecto y así continuar con él hasta el final, además de brindarme su confianza y su tiempo las veces que la visto desde que acepto ser mi tutora de beca, le expreso mis respetos, admiración y cariño, sabe que en mi tiene no solo a un ex alumno, también a un amigo.

A MIS AMIGOS

Por los buenos momentos que me han dado la oportunidad de vivir con ustedes, los que me conocen saben que no soy de muchos amigos: a Dan, Erika, Mari, Ulises, Vero, Susana, entre otros pocos que puedo considerar buenos amigos, a quienes les debo muy gratas vivencias.

A MIS SINODOS

Por la confianza que han depositado tanto en mi como en mi trabajo al haberlo aceptado, y por la experiencia que viviré con ustedes, les expreso mi admiración y respeto.

**“LAS IMPLICACIONES ECONÓMICAS, SOCIALES Y JURÍDICAS DE LA
REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN BENEFICIO DE LA CLASE
TRABAJADORA EN MÉXICO”**

PAG

INDICE

INTRODUCCIÓN

I

CAPITULO PRIMERO

**1. ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA JORNADA
LABORAL EN MÉXICO Y EN EL MUNDO.**

1.1.	Surgimiento del trabajo en la historia.	1
1.2.	Origen del Derecho del Trabajo y de la jornada laboral.	4
1.3.	Horarios laborales antes y durante la Revolución Industrial en Europa.	8
1.4.	La huelga como medio de presión para la obtención de derechos para la clase obrera.	11
1.5.	Huelgas de Cananea y Río Blanco en México.	15
1.6.	La importante determinación de un horario de trabajo.	20
1.7.	El establecimiento de las distintas jornadas laborales.	24

CAPITULO SEGUNDO

**2. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO CON RESPECTO A LA
JORNADA LABORAL.**

2.1.	Definiciones del término Trabajo.	27
2.2.	Principios generales de Derecho del Trabajo.	30
2.3.	Diferentes conceptos de trabajador.	33
2.3.1.	Tipos de trabajadores.	36
2.4.	El Patrón y sus atribuciones.	41
2.5.	La Jornada Laboral.	45
2.5.1.	Distintas formas de Jornada Laboral.	47
2.6.	El salario como la remuneración al trabajador por su trabajo.	50
2.7.	Las prestaciones a que tiene derecho un trabajador.	54

CAPITULO TERCERO

3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS ECONOMICAS Y SOCIALES DE UNA POSIBLE REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL EN NUESTRO PAÍS.

	PAG
3.1. La modificación de la jornada laboral como un beneficio social de la clase trabajadora.	59
3.2. Modificaciones al salario en caso de darse una reducción en la jornada laboral.	64
3.3. Requisitos que debe cubrir el trabajador para ser beneficiario de la reducción de la jornada.	67
3.4. La obligación del patrón a informar al trabajador sobre la posibilidad de reducir su horario laboral.	70
3.5. La elección del trabajador a optar si elige la reducción en su jornada laboral.	72
3.6. Consecuencias obrero-patronales de darse el cambio.	75

CAPITULO CUARTO

4. ASPECTOS NORMATIVOS SOBRE LA JORNADA LABORAL RESPECTO AL PLANTEAMIENTO DE SU MODIFICACIÓN EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA EN MÉXICO.

4.1. Análisis del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	78
4.2. Consideraciones a los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo.	81
4.3. Importancia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.	85
4.4. Trascendencia de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	88
4.5. Observaciones a algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley en lo que se refiere a la Jornada Laboral.	90
4.6. Rasgos jurisprudenciales necesarios.	94
CONCLUSIONES.	99

PROPUESTAS.	102
FUENTES CONSULTADAS.	103

INTRODUCCIÓN

La jornada laboral es un tema fundamental dentro del Derecho del Trabajo, para tratar el citado tema de una manera adecuada hay que establecer una estructura idónea para su eventual exposición, por ende en nuestro trabajo de investigación cubriremos un total de cuatro capítulos, cada uno de ellos enfocado en desentrañar desde diversas perspectivas un panorama que nos aclare las cuestiones significativas de la jornada laboral.

Luego entonces, en el primer capítulo hablaremos del trabajo, una actividad que ha acompañado al hombre desde tiempos muy remotos, realizaremos un recorrido a través de la historia del trabajo a nivel mundial, así llegaremos a los primeros esfuerzos por desarrollar el Derecho del Trabajo y regular, entre otras condiciones de los trabajadores a la jornada, para llegar a México y la lucha constante llevada a cabo por el proletariado y que sigue teniendo presencia en los mismos trabajadores, en aras de obtener cada vez condiciones laborales más justas y equitativas, además de mejorar las presentes.

En nuestro segundo capítulo debemos ofrecer un marco conceptual que nos muestre una referencia, desde el significado del Trabajo, para poder proporcionar un concepto de Derecho del Trabajo, así como incluir una descripción de las partes involucradas como lo son los trabajadores, los tipos de trabajadores que existen en nuestro país, el patrón, con todos estos elementos ya podemos hablar con mayor soltura de la jornada laboral, describirla desde su concepción hasta su función dentro de la relación obrero-patronal, saber donde se regula, en que formas se puede presentar y su respectiva duración, dependiendo de las circunstancias en que se otorgue, otra cuestión para tomar en cuenta es el salario, este lo vemos como un elemento complementario de la jornada, al ser una consecuencia lógica del cumplimiento de esta y también mencionaremos la parte de las prestaciones, ambos elementos, tanto salario como prestaciones son consecuencias del cumplimiento de la jornada.

Para el siguiente capítulo ofreceremos un marco más propositivo, tomando ejemplos de algunas experiencias plasmadas en otros países, para esto nos serviremos de la doctrina que nos proporcionan estos y poder delimitar una posible modificación de la jornada laboral en México, de eso se trata este capítulo, de observar las posibles ventajas o desventajas de un cambio en el horario de trabajo, veremos que las ventajas superan a las desventajas y en conjunto con lo anterior vamos a marcar las condiciones para que se pueda manifestar una modificación, los requisitos para su inclusión, tomando en cuenta las posibilidades provechosas que esto otorga a la clase trabajadora, los posibles beneficios que puede tener para el patrón, en fin se trata de ofrecer un espectro de las posibilidades de darse un cambio de esta naturaleza, centrado en reducir la jornada laboral en nuestro país.

Para finalizar entraremos al cuarto y último capítulo del presente trabajo de tesis, en donde nos encargaremos de manifestar los aspectos normativos de la jornada laboral, siendo este el marco normativo de la estructura de nuestro trabajo, por lo tanto debemos de señalar al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo el precepto de donde se originan las bases de nuestra Ley Federal del Trabajo, haremos un análisis de esta, dedicada a los artículos relativos a la jornada laboral, veremos que no son los únicos ordenamientos que la regulan, existen otros, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, dándonos una muestra de cómo puede manejarse de varias maneras un horario de trabajo, para el final expondremos algunos ejemplos de jurisprudencias, que nos sirven como una herramienta que puede suplir algunas lagunas u omisiones en las diversas Leyes, Códigos o Reglamentos, de esta forma solo nos faltará exponer nuestras conclusiones y propuestas al respecto, con la mira puesta en expresar nuestro convencimiento de que las implicaciones de una eventual reducción de la jornada de trabajo en beneficio de la clase trabajadora en México se reflejarán en aspectos positivos y no solo a los trabajadores, sino a los patrones y a la sociedad en su conjunto.

CAPITULO PRIMERO

1. ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACIÓN A LA JORNADA LABORAL EN MÉXICO Y EN EL MUNDO.

1.1. Surgimiento del trabajo en la historia.

La raíz de la figura del trabajo no siempre ha estado relacionada con la historia del Derecho del Trabajo como tal, por esta cuestión es imperativo separarlas, darles su debido lugar a cada una y por esto primero abordaremos sobre la historia del trabajo, entendiéndola como una pieza fundamental dentro del desarrollo de las civilizaciones humanas.

Debemos tomar en cuenta que el trabajo en nuestros días se encuentra protegido tanto de manera legal como institucional, aunque cabe resaltar que esto no siempre fue así, esta actividad fue sujeta a diversas maneras de explotación, considerada como una forma de subsistencia indigna para el ciudadano, por ello fue repudiada desde tiempos antiguos.

Pero llegó a ser muy necesaria, como lo indica el maestro Alberto Briceño: “Entre los pueblos de la antigüedad que le otorgaban valor al trabajo material, se encuentran los egipcios y los babilonios”¹. Algo de vital importancia al ser de las primeras grandes civilizaciones existentes que ya le daban un espacio al trabajo dentro de su organización cotidiana.

Entonces el hombre por medio del trabajo, interactúa con sus semejantes, va tejiendo su estructura social y su modo de vivir. En Egipto por ejemplo, la agricultura fue la base de su economía y generadora de empleos, pero había más oficios como la artesanía, la orfebrería, las armas, el comercio, solo por mencionar algunos.

¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985. p. 51.

El trabajo de los esclavos merece una mención especial, siendo estos una herramienta muy importante en aquellos tiempos, estas personas eran desprendidas de sus lugares de origen, despojadas de sus pertenencias y de su libertad, en aras de ser explotadas por sus captores, su mano de obra era utilizada con frecuencia dentro de las actividades más pesadas, hasta era necesario recurrir a las cadenas para impedir que los esclavos huyeran de su labor, además de ser valorada en menor medida que la de una persona libre. Fue una etapa penosa dentro de la historia

Al transcurrir el tiempo, surgieron diferentes organizaciones humanas, de las más trascendentales y las ocupantes de nuestra atención son la cultura griega y romana.

En Grecia en un lapso que va del año 2000 a.C. al 64 a.C. Se divide para su análisis en tres etapas: La primera fue el periodo Cretomicénico, donde hubo actividades agrícolas junto con una gran labor de construcción, la segunda, que incluye las épocas arcaica y clásica, se distingue por la dispersión de los griegos, se sustituye el grupo familiar por la ciudad, apareció la moneda, el último periodo, llamado el de la Grecia Helenística prevalece como actividad fundamental el trabajo agrícola, aunque con unas condiciones de miseria para el campesinado.

Para Roma la problemática central se ocupó en la organización de los colegios de artesanos, como lo argumenta el doctor Carlos Reynoso: “constituye, sin duda, tal vez con antecedentes remotos en la India y en Egipto, la parte más importante y de mayor trascendencia en la historia del trabajo”². Estos colegios fueron una aportación para lo que más adelante se conocerían como las sociedades gremiales, que sustentaron las bases para el surgimiento de lo que posteriormente fue el Derecho del Trabajo.

² REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2006. p. 106.

Desde la época de la monarquía en Roma, se dio el surgimiento de los colegios de artesanos, teniendo reconocimiento oficial, sin embargo carecieron del político. Eran públicos o privados, siendo en los primeros un lugar donde sus miembros contaban con ciertos privilegios, como el ser relevados de las funciones públicas, de los gravámenes municipales, quedaban libres de toda tutela y exentos del servicio militar, a cambio quedaban ligados a dicho oficio de por vida, una cuestión bastante razonable por considerarlos unos especialistas, por lo tanto se les tenía que cuidar.

La estructura de estos colegios se formaba de manera vertical. Los primeros eran los colegiados, hijos de un artesano de la misma profesión, yerno o heredero o simple candidato. La segunda conformada por los magistrados de las corporaciones; los jefes ejecutivos de la corporación y jefes honorarios, constituían la columna vertebral de estas organizaciones.

Después de la caída del Imperio Romano entra otra nueva etapa de la historia conocida como la Edad Media, una época que también marca importantes tendencias en el trabajo.

Se integraron los pequeños Estados independientes que subsistían, siendo una característica de esta etapa, las luchas armadas que se dieron y que estuvieron en la búsqueda de mercados, materias primas y metales preciosos. Aquí encontramos a los carpinteros, constructores, herreros, curtidores, sastres, vitales a lado de comerciantes, mercaderes y dueños de metales preciosos. A partir de la poca actividad que se pudo desarrollar, tuvo que aparecer la especialización técnica y esto propicio la construcción de los gremios, corporaciones o guildas, una situación que le fue dando forma al desarrollo de la actividad laboral en una proporción más organizada y en búsqueda de mayores beneficios, en fin así fue como nació la noción de trabajo y el proteger esta actividad a través del Derecho del Trabajo.

1.2. Origen del Derecho del Trabajo y de la jornada laboral.

Para adentrarnos en el estudio del Derecho del Trabajo, primero debemos abordar sobre su historia, así que para esto tenemos que remontarnos al elemento geográfico para indicar los antecedentes, la razón es porque el nacimiento y evolución de esta materia ha variado de una región del mundo a otra, por lo tanto primero hay que adentrarnos a Europa para después pasar al caso de América Latina, luego entonces podemos estar en condiciones de hablar sobre México.

A través de las diversas etapas de la historia y de las culturas, han surgido y desaparecido distintas instituciones que de alguna forma regularon el Derecho del Trabajo, con base a las condiciones y necesidades que iban requiriéndose, estas emergen desde un inicio, como bien lo indica el autor Carlos Reynoso: “y aunque no había una regulación laboral como tal, el Código de Hammurabi reglamentaba el trabajo, el aprendizaje y el salario mínimo”³.

Podemos darnos cuenta de la importancia revestida en la figura del trabajo al ya encontrarse contemplada dentro del primer cuerpo normativo conocido por el hombre, de esta manera la historia ha marcado la forma en que se regula esta necesaria actividad.

Sin embargo, es durante la Revolución Industrial donde aconteció un giro importante en los hechos. Las condiciones laborales y económicas sufrieron grandes cambios. Luego de que el feudalismo atraía la economía hacia el interior de cada feudo, el comercio existía pero todavía no determinaba nada en las relaciones sociales; el apogeo de los inventos aunado al desarrollo industrial modificó la forma y motivo del trabajo en conjunto con las mismas relaciones sociales.

³ Ibídem. p. 104.

Bajo este contexto la invariable necesidad de regular las condiciones laborales ya no es un simple deseo, es decir, se busca una respuesta para limitar la sobreexplotación de que eran víctimas los trabajadores, en medio de una época donde el gran poder de la monarquía se desvanece, los feudos se extinguen o ya lo están haciendo, aquí es donde una nueva clase social hace acto de presencia: la burguesía, tomando el lugar de gobernante con el propósito de acrecentar su riqueza por medio de la explotación de los menos afortunados, para esto, además de contar con los medios de producción tenía en sus manos el poder del Estado.

La Revolución Industrial significó el paso del taller a la fábrica, un cambio marcado por el exceso de trabajo, sin contar la injusticia a que eran sometidos los trabajadores, siendo tratados como una simple herramienta, ya que lo importante era el producto, por lo tanto, dadas las circunstancias no tenían de otra más que buscar su propia supervivencia. Cualquier organización que se atrevían a formar en la búsqueda de reivindicar sus derechos laborales era exterminada, así pues fue menester el surgimiento de una respuesta ante estos lamentables hechos, por ende apareció la llamada rebelión del pensamiento con el propósito de modificar el cruel sistema de propiedad económica y de explotación, aunado a la transformación del orden político y económico.

Levantaron la mano diversos pensadores postulando la urgencia de un cambio social, los primeros pertenecen a los llamados socialistas utópicos o socialistas racionalistas, encabezados por Saint-Simon, cuya doctrina apelaba por el bien humano. Otro pensador, Roberto Owen veía que era relevante elevar las condiciones de vida de los trabajadores, esta influencia provocaría la formación de la primera organización sindical importante de Europa y América, conocida como el "trade-unismo". De aquí se expresaron otros pensadores como Federico Engels y Carlos Marx opinando sobre los socialistas utópicos,

pugnando por una nueva organización social por medio de la unión de los trabajadores.

Durante la primera mitad del siglo XIX, se dio paso a la primera reivindicación social que se buscaba, siendo esta la libertad sindical de negociación y contratación colectiva, una lucha encabezada por el movimiento obrero, sentando bases solidas y dándole una estructura al Derecho del Trabajo. Es de esta manera ya en 1948, con el estallido de una Revolución en París, añadiendo las ideas de los socialistas utópicos y sobre todo los postulados de estos grandes pensadores plasmados en un manifiesto comunista, es como se iría gestando un verdadero Derecho del Trabajo, con el objeto de limitar los abusos del capital hacia los trabajadores.

En la Primera Guerra Mundial acontece un cambio a resaltar, se separa al Derecho del Trabajo del Derecho Privado. En Francia se adopta un Código de Trabajo en donde se sustentan las bases para determinar que los contratos colectivos otorgarán mayores prerrogativas a las de la ley, después, tras la Segunda Guerra Mundial aparece la Constitución de Weimar que incluye al Derecho del Trabajo, extendiéndose a otras latitudes que desean incluirlo en sus respectivas constituciones, pero la materialización de esta materia no fue uniforme en todos los países, cada uno con sus propios problemas e historia, aunque a nivel internacional, como vimos, hubo episodios que facilitaron su configuración, cada lugar tiene que responder a circunstancias distintas y concretas.

Pasando a América Latina, advertimos que sus naciones, aunque comparten un origen cultural y hasta histórico en común, su evolución jurídica no siempre ha sido homogénea, dentro de este contexto aparece México como un pionero en el ámbito laboral, debido al surgimiento del artículo 123 en su Constitución de 1917, con el cual se da un paso trascendente a nivel mundial, por ser el primer país en incorporar las relaciones obrero-patronales a nivel constitucional y otorgando variadas prestaciones y derechos a los trabajadores, algo que no se

había hecho antes, no solo considerando por primera vez estas prerrogativas, sino elevándolas a un rango constitucional, o sea, el más alto.

En la cuestión referente a la jornada laboral, esta va muy de la mano con lo que ya hemos expuesto, en vista de las necesidades observadas por los trabajadores, se tuvieron que tomar ciertas medidas, como apunta el laboralista Francisco De Ferrari: “de ahí que el legislador haya ido tomando previsiones relacionadas con el horario, con los descansos, con el orden interno del establecimiento, con la producción, con los niveles del empleo, con los salarios, con la salud pública, etc.”⁴. Todo esto se convirtió en realidad por medio de la lucha incesante de la clase obrera, a través de las distintas manifestaciones que desencadenaron sangre, sudor y lagrimas, cuya compensación dio frutos con las medidas tomadas por los legisladores en su beneficio.

Las sociedades actuales establecieron como indispensables las condiciones mínimas, que a su juicio, hacen posible realizar un trabajo subordinado compatible con su vida común y con las ideas imperantes sobre el hombre, sus derechos y obligaciones.

Por ello la importancia del tiempo en que el patrón dispone de la fuerza laboral de sus empleados es algo que le interesa a la legislación laboral, siendo en específico la cantidad de horas invertidas por el trabajador, la continuidad o discontinuidad de la jornada y la ubicación durante el día. Estas consideraciones son debido a las demandas efectuadas por los mismos trabajadores librando por ello grandes batallas, así las ocho horas conseguidas se debieron a la gran fuerza desplegada por muchas personas dando pie a una reforma social, esta lucha sirvió para sustentar las leyes sobre limitación de la jornada, comenzar en todo el mundo la legislación social, organizar el proletariado y dar nacimiento a una consciencia de clase. En realidad la reducción de la jornada fue el motivo principal de los movimientos obreros, la

⁴ DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. III, segunda edición, Ediciones Depalma Buenos Aires, Argentina, 1976. p. 45.

limitación del horario de trabajo se considero como una cuestión previa y fundamental sin la cual todo intento de mejorar se vería estropeado.

1.3. Horarios laborales antes y durante la Revolución Industrial en Europa.

En la época de resplandor de la Revolución Industrial, las jornadas de trabajo eran interminables y extenuantes, se prolongaban de sol a sol, así se gestaba la situación en los comienzos de la economía capitalista. El horario consistía de 16 a 18 horas, esta imposición industrial a todas luces inhumana, hoy en día es considerada como uno de los agravios más infames cometidos en contra del hombre, es uno de los crímenes colectivos y sociales más despreciables del siglo XIX y los inicios del XX.

Para nuestra tranquilidad, la clase trabajadora organizada poco a poco fue consiguiendo un determinado poder, junto con el progreso de las ideas, los cambios producidos en todos los ámbitos de la vida fueron aspectos relevantes para ponerle freno a los abusos imperantes, así pues se establecieron reglas claras que extirparían los últimos rasgos del trabajo servil. A las causas indicadas añadimos la grandiosa difusión de las ideas marxistas, como nos lo señala el autor Francisco De Ferrari: “la atracción que sin duda ejerció la vigorosa figura del fundador del socialismo, la aparición en ese momento de numerosos reformadores sociales y la propagación de distintas doctrinas elaboradas para remediar los males de una economía puramente crematística, cuyos abusos proyectaban sobre toda la sociedad las sombras de la miseria y la desmoralización”⁵.

Cabe recalcar la importancia que revisten estos hechos, entremezclados entre sí, cuyas consecuencias derivaron en una guerra constante para revertir los efectos causados en el proletariado, puesto que ya no estaba dispuesto a seguir soportando tales abusos, por lo tanto gracias a la búsqueda de mejores

⁵ Ibídem. p. 47.

opciones y sobretodo unas condiciones laborales aceptables, sentaron el precedente para poder disfrutar de los beneficios con los que contamos en la actualidad.

Paralelo a la Revolución Industrial en donde se gestaron una serie de cambios estructurales, económicos y de las formas de producir, también se crearon nuevas maneras de regular todos estos aspectos, en especial lo referente a la presentación de las relaciones de producción. En este sentido los textos de Marx y Engels se dedicaron a mostrar lo que a su juicio seria la nueva forma de producir y de explotar a la gente, de ahí la necesidad de establecer una regulación laboral de un trabajo que estaba siendo muy nocivo para los trabajadores, donde no solo las condiciones higiénicas no eran las adecuadas, sino además las expectativas de vida de las personas se estaban viendo reducidas.

Para hacer frente a esta situación, en Europa empezaron a salir leyes aisladas en donde se señalaban los problemas de las relaciones laborales, por ejemplo, las primeras leyes se refieren al interés por limitar la jornada de trabajo, ya que subsistía un horario extenuante de 18 hasta 20 horas, incluyendo la incorporación de mujeres y niños a la actividad productiva, así este tipo de problemáticas van a dar lugar a las primeras leyes en la materia de Derecho del Trabajo, tratando de combatir y balancear la sobreexplotación imperante en los centros de trabajo.

Tomando en cuenta las circunstancias, en algunos países europeos se propondrían jornadas de 16 hasta 18 horas como máximo, por supuesto esto no sería suficiente, pero al menos constataría un primer paso hacia un mejor porvenir, a parte se limitaría el acceso de menores al trabajo, en el caso de las mujeres protegerían su participación en las jornadas nocturnas.

Entonces no cabe duda que el nacimiento de estas leyes aisladas fueron vitales en el desarrollo de los modernos Códigos Laborales utilizados en diversos

países, desde Europa llegando a América Latina, recalando primero la adecuada e indispensable limitación de la jornada laboral, además protegiendo el empleo de los menores y de las mujeres.

Tenemos que agregar que el Derecho del Trabajo comprende la autentica batalla de los trabajadores por la obtención de un salario remunerador a través de una jornada justa, como lo describe el maestro Alberto Briceño: “trabajo es esfuerzo, esfuerzo es pérdida de energía y necesidad de recuperación. La limitación de las horas de trabajo hace posible el descanso al trabajador, lo que redundaría en beneficio de la empresa”⁶. Es de esta manera cómo podemos entender la justificada existencia del Derecho del Trabajo, una herramienta forjada por medio de fuego y sangre derramada de incesantes batallas, premiadas con la observación, por parte del patrón y del Estado, de que el bienestar del proletariado sería provechoso para todos.

La jornada de sol a sol, resultaría en su tiempo una jornada humanitaria para constituir una limitación al trabajo, ya que el trabajador al inicio se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo, por ello implementar este tipo de jornada no se veía tan inadecuado, podríamos pensar que era excesivo, sin embargo, tomando en cuenta la situación, nos damos cuenta que para empezar fue lo indicado, recordando los hacinamientos humanos dentro de las fabricas, donde el operario llegaba a descansar solo el tiempo establecido por el patrón, en este tipo de descanso, el trabajador no disponía de su tiempo, ya que si era requerido en cualquier momento, debía regresar a la jornada, llegando inclusive al extremo de quedarse sin descanso alguno.

Dadas las condiciones no debemos extrañarnos de que la clase obrera no soportara tales circunstancias y detuviera todas sus actividades para exigir un mejor trato, un método para obtener la atención necesaria del patrón fue organizar la huelga como un arma a su favor, si funcionaría o no ya lo corroboraría la historia, las vicisitudes ocurridas a consecuencia de esta

⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op cit. p. 182.

actuación por parte de los trabajadores podemos estar seguros que causaron un efecto más positivo que negativo en el ámbito social y cultural.

1.4. La huelga como medio de presión para la obtención de derechos para la clase obrera.

La figura de la huelga ha sido considerada por el Derecho del Trabajo como un gran logro del Derecho Social en el mundo, siendo identificada incluso como una de las pocas formas autocompositivas aceptables por un sistema jurídico, se justifica por el simple hecho de que con dicha institución se pretende proteger los intereses de los trabajadores y por añadidura de la misma sociedad. Siendo así, la huelga nació como un arma para los trabajadores, cuyo objetivo básico consiste en alcanzar ciertos acuerdos y condiciones benéficas en los centros de trabajo y con ello la búsqueda de un balance dentro de las desequilibradas clases sociales.

La huelga en sus inicios fue una manifestación real, es decir, primero apareció con los hechos, ya con el paso del tiempo se le fue dando una estructura formal, para ser debidamente plasmada en un cuerpo normativo. Esta regulación permitiría darle un reconocimiento por parte del Estado y por ende del mismo sistema jurídico de cada país, dando paso a denominar esto como Derecho de huelga.

Entonces al investigar que entendemos por huelga, nos encontramos con diversas y variadas respuestas, como lo señala el autor Carlos Reynoso: “se puede advertir que existen tantos conceptos de huelga como perspectivas a partir de las cuales se intenta analizar; así hay quienes la definen desde un punto de vista sociológico, político, económico y por supuesto jurídico”⁷. Por lo tanto podemos concluir que dependiendo del contexto en que estudiemos a esta figura tendremos la posibilidad de comprenderla de la mejor manera, pero

⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op cit. p. 440.

nos queda claro que en todos los contextos tiene ciertos elementos universales que no cambian, los cuales la hacen única e inconfundible.

El Derecho de huelga se encuentra en plena evolución, por ello tiene diversas dificultades en su haber desde su propio ejercicio hasta su efectividad como medio de presión y un desprestigio a nivel social a veces inevitable, todo esto hace complicada su existencia, entonces se tiene que replantear su análisis, el cual se viene haciendo los últimos años tanto por los estudiosos del tema como por los mismos trabajadores en los centros de trabajo. Dicha cuestión de unificar las opiniones sobre el camino que debe tomar el Derecho de huelga han sido complicadas y la realidad es que todavía se siguen debatiendo, entendemos entonces que este problema se debe ir resolviendo poco a poco conforme vaya avanzando la misma sociedad.

Indagando sobre el tema vemos en la historia que las primeras interrupciones de trabajo por parte de los trabajadores con la finalidad de presionar al patrón y de esta manera conseguir mejores condiciones laborales, según varios estudios realizados el respecto datan desde el antiguo Egipto, pero la historia nos da diversos ejemplos de situaciones en las civilizaciones con características parecidas a lo que conocemos como una huelga, sin embargo, la mayoría de estos hechos se distinguirían por carecer de un marco jurídico regulatorio donde llevarse a cabo sin consecuencias perjudiciales para sus participantes.

Como no había un marco legal protector de la huelga, la represión judicial no se hizo esperar en contra de los primeros movimientos obreros, aunque con los años dejaron de ser considerados un delito para verlos más bien como una falta de carácter civil, entendida como el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones estipuladas en su contrato. Dadas las circunstancias, en muchos países se empezaría a dar forma legal a lo que se conocería como Derecho de huelga, en este tenor la Corte de Casación en Francia se dedicaría a delimitar a la huelga como una causa para romper con lo convenido en el

contrato y ubicar el conflicto dentro del terreno civil, específicamente en el rubro contractual, con el argumento de que la huelga no rompe el contrato de trabajo, sino lo suspende, excepto en el caso de imputársele al trabajador causa grave. La figura de la huelga se ha ganado un gran reconocimiento en los diferentes niveles de los sistemas jurídicos manejados en los distintos países, la conjunción de las normas referentes a este tema comprenden un régimen complejo, al respecto nos dice el doctor Carlos Reynoso: “a nivel internacional, la huelga ha sido objeto de referencias directas e indirectas así en la Declaración de los Derechos del Hombre de 1948, el preámbulo generó la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales”⁸. Todo esto debido a la trascendencia que ocupó el tema en los países, permitiendo que el Derecho de huelga subsista hasta ahora, siendo catalogado como una importante garantía y por consecuencia un excelente medio de defensa de los trabajadores cumpliendo con el anhelo de este grupo social, traducido en el respeto y protección de sus necesidades para conservar una subsistencia adecuada.

Dependiendo de cada sistema jurídico, nos damos cuenta que el Derecho de huelga está formado con diferentes normas, puesto que se originan tanto del poder legislativo como del poder ejecutivo y por supuesto del judicial, dadas las diversas interpretaciones de las normas, principalmente las constitucionales, donde se hace eco del tema de la huelga.

Conociendo de antemano los elementos primordiales, un muy completo concepto nos lo regala el autor Euquerio Guerrero: “La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin obtener que acceda a alguna petición que le han

⁸ *Ibíd.* p. 445.

formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente”⁹.

De aquí desprendemos, en efecto, que la huelga es una herramienta concebida por y para la clase obrera, siendo un eje fundamental en la consecución de la gran parte de sus conquistas en los terrenos económico, social y jurídico.

Podemos escuchar hablar sobre huelgas de estudiantes o de causantes de impuestos, por decir algunos, aunque cabe aclarar que en el aspecto jurídico no se habla de este tipo de huelgas, esto se debe a que la huelga como tal se limita en específico a la relación obrero-patronal y no existe respecto a los estudiantes u otros sectores de la población, solo se parecen en lo relativo a que dejan de acudir a las aulas o dejan de pagar impuestos, tal vez teniendo motivos legítimos para hacerlo, pero no entran en la categoría de huelga.

Para hacer de antagonista a la huelga, se creó el paro patronal, aquí el patrón paraliza la negociación, cierra las puertas de su empresa como represalia para presionar a los trabajadores, con el objetivo de hacerlos desistir de sus peticiones, las cuales el mismo patrón considera improcedentes y en su caso, acepten las propuestas que les ofrece. Podemos dilucidar una cuestión importante, la cual es que tanto el proletariado como el patrón lleguen a acuerdos en común, redundando en beneficios provechosos para ambos y de esta manera continuar con la relación obrero-patronal.

Para finalizar cabe mencionar que existen diferentes tipos de huelga como la **huelga lícita**, esta es la que tiene por finalidad conseguir el equilibrio entre los llamados factores de la producción buscando la armonía entre el capital y las garantías del trabajador, la **huelga ilícita** donde los huelguistas ejecutan actos con violencia en contra de las personas o propiedades, se da por terminada la relación contractual pudiendo el patrón celebrar nuevos contratos sin perjuicio

⁹ GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decima tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1983. p. 348.

alguno, la **huelga justificada** cuyos motivos para llevarla a cabo son imputables al patrón y de ser catalogada como justa este se obliga a cumplir las peticiones y salarios de los trabajadores, y la **huelga inexistente**, la cual se decreta por la minoría del proletariado y este no se sujeta a formalidad alguna.

1.5. Huelgas de Cananea y Río Blanco en México.

Cabe destacar en la historia de nuestro país un par de movimientos de huelga como la base de donde se originó nuestro Derecho Laboral, estos se produjeron un poco antes de estallar la Revolución Mexicana. Dichos acontecimientos son en primer lugar la Huelga de Cananea, en una mina de cobre situada en el Estado de Sonora, en el año de 1906 y poco después la Huelga de Río Blanco, en una fábrica textil, en el año de 1907, ambas sin duda tuvieron un motivo obrero-patronal, aunque se derivaron de actos políticos, precisamente como precursoras del gran movimiento social que se estaba gestando, sin embargo fueron sofocadas de manera muy violenta con obreros muertos y heridos.

Luego de estos dos movimientos, que sin duda se marcaron como los más serios dentro del campo obrero, se suscitaron cuestiones trascendentales en la historia de México, como lo explica el profesor Euquerio Guerrero: “ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento de régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al señor Madero; después ocurrió la traición del general Huerta y el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese periodo agudo de la lucha armada en el movimiento revolucionario, encabezado por el gobernador de Coahuila, Don Venustiano Carranza, quién luchó hasta derrocar al general Huerta”¹⁰. Sin abundar más en el asunto, en esta breve explicación se encuentran resumidos de manera bastante adecuada los sucesos estructurales de la Revolución Mexicana, es menester mencionarlos porque se originaron de estas luchas obreras y la misma Revolución sirvió de fuente para la Constitución de 1917 y

¹⁰ *Ibíd.* p. 351.

con ella el artículo 123, el cual sabemos es el fundamento de nuestro Derecho del Trabajo.

Estas dos huelgas repercutieron en disturbios a nivel laboral de proporciones nunca antes registradas, repercutiendo como las luchas obreras determinantes para el final del Porfiriato. En ambos casos hubo un trasfondo político con la intervención de integrantes del Partido Liberal, opositor al régimen imperante en aquellos días, encaminados en base a ideas anarquistas y con el objetivo de tomar acciones no solo en el terreno laboral, sino con la mira puesta en derrocar la dictadura del general Porfirio Díaz, como ya mencionamos, y de hecho ocurrió.

Los acontecimientos ubicados en la mina de Cananea fueron ocasionados por la inconformidad de los trabajadores mexicanos siendo unos 5,360, estaban en una enorme desventaja salarial frente a sus compañeros norteamericanos cuyo número era menor, unos 2,200, siendo que tenían designado el mismo trabajo y funciones; pero la realidad era distinta, a los obreros mexicanos les asignaban actividades más pesadas y el pago, de 3 a 5 pesos diarios, era cobrado en oro por los norteamericanos y en moneda nacional por los mexicanos.

El primero de junio de 1906, los trabajadores de la mina se amotinaron frente a la oficina del patrón exigiendo a base de gritos 5 pesos de salario mínimo por ocho horas de jornada, actuando como los líderes de este grupo se encontraban Esteban Baca Calderón y Manuel M. Dréguez, debido a que con anterioridad a estos hechos habían demostrado ser enemigos de la explotación del proletariado, por medio de los discursos pronunciados en ocasión de la celebración de las fiestas patrias. Como lo señala el sociólogo Jorge Basurto: “los mineros que llegaban a su trabajo para el turno que se iniciaba se negaron a ocupar los lugares que sus compañeros dejaban vacantes, iniciándose así la

huelga”¹¹. Nos podemos percatar que todo ya estaba previsto y planeado con anticipación y no se pretendía nada fuera de lugar, sino todo lo contrario, un trato igualitario y justo, una consigna digna dadas las circunstancias descritas. Después de los inevitables desordenes, la mayoría de los huelguistas escaparon y trataron de llegar a las montañas para protegerse a causa de la persecución de las tropas federales, los demás regresaron a sus puestos de trabajo hasta el 4 de junio, al día siguiente los impulsores y líderes de este movimiento: Baca Calderón, Dréguez, Ibarra y otros cinco, fueron llamados por las autoridades pretextándoles que oírían sus peticiones, pero en lugar de eso los arrestaron, el vicepresidente de México Ramón Corral, gestiono para que se les condenara y se les confinara en la prisión de San Juan de Ulúa.

Este nada honorable episodio de nuestra historia dejo bien claro la inminente y vergonzosa desigualdad social del mexicano, asimismo muestra el exagerado servilismo del régimen de Díaz hacia una potencia extranjera como lo es Estados Unidos, aún así este dictador no vacilaba en hacer grandes elogios a los héroes de la Reforma como Benito Juárez, Gómez Farías, etc., y de forma por demás hipócrita se proclamaba defensor de esas leyes y de la Carta Magna, una cuestión a todas luces elitista, ya que solo protegió sus intereses personales y los de sus allegados, dejando a su pueblo sumido en la miseria y teniendo que sufrir vejaciones e injusticias.

Con respecto al caso de Río Blanco, el conflicto se inicio el 8 de enero de 1906, pero todo comenzó desde el domingo 6 por la noche, ya para la mañana siguiente, a las 5 y media de la mañana, cuando se llamó a iniciar labores ya se encontraban reunidos afuera de esta fábrica de textiles 500 trabajadores, entre mecánicos, carpinteros, albañiles y obreros de los telares, los cuales ingresaron a ella, sin embargo la mayoría de los hilanderos y tejedores empezaron a causar desmanes a base de gritos y lanzando piedras, un grupo de rurales que

¹¹ BASURTO, Jorge, El Proletariado Industrial en México (1850-1930), Editorial UNAM, México, 1975. p. 109.

eran la autoridad del lugar trataron de detenerlos, pero los manifestantes saquearon la tienda de raya principal del poblado, comercio donde se admitían los vales que les pagaban a estos trabajadores y se tomaban con un 10 a 12 por ciento de descuento, cuestión que mermaba sus ingresos, los rurales contestaron el acto con disparos al aire, para en última instancia atacarlos.

A pesar de todo, los obreros quisieron negociar con el dueño de la tienda con la intención de pedir ayudar para los huelguistas, sin embargo el señor los trato mal, insultando a los trabajadores, esta acción provoco algo inevitable como lo indica el doctor Jorge Basurto: “se exaltaron los ánimos, con el resultado dicho: saqueo e incendio de la tienda; trataron de incendiar también la fábrica sin conseguirlo por intervención de la fuerza pública. Los presos de la cárcel del lugar fueron liberados por los amotinados y se unieron a éstos. En ese momento, los disparos se dirigieron contra los trabajadores resultando varios muertos y heridos”¹². Siendo esta situación algo que a simple vista tenía una solución sencilla, pero debido a la prepotencia del propietario del establecimiento y a la inoportuna acción de las autoridades, se salió de control, dejando una desgracia a cuestas, algo que causa indignación todavía en nuestros días, por ser un acontecimiento sin lugar a dudas prevenible.

El jefe político de la zona para restablecer el orden, pidió ayuda y le mandaron tropas de refuerzo al mando del subsecretario de guerra, el General Rosalío Martínez, entonces la multitud se reunió en Orizaba con motivo de entenderse con las autoridades, en respuesta fue recibida con disparos por parte de las tropas de Martínez. Se persiguieron a los obreros por varios días, aunque trataron de huir, los alcanzo el batallón del subsecretario de guerra y los apresaron, depositándolos en furgones de ferrocarril, luego de esto en solo tres días, fueron ejecutados más de 200 prisioneros, sin ser sometidos siquiera a un proceso, eran sacados de los trenes que les servían de celdas y de 10 en 10 eran fusilados, los obreros que lograron escapar sin otra alternativa, emigraron otras partes del país.

¹² *Ibidem.* p. 135.

Tres días después de transcurrida la matanza, le agradecieron los principales accionistas de la fabrica a Rosalío Martínez, hasta ofrecieron un banquete en su honor, como un premio por su eficiencia militar, por estas acciones que bien podemos catalogar como un crimen en contra de la humanidad.

Los abominables sucesos de Cananea y Río Blanco, no tuvieron el efecto deseado por las autoridades de amedrentar y disminuir la voluntad del proletariado, al parecer tuvieron el efecto contrario, lejos de rendirse y bajar los brazos, los trabajadores salieron más fuertes o tal vez los empresarios ya no quisieron volver a provocar la ira obrera. Nos podemos dar cuenta de esto con lo que paso en la Fabrica “La Hormiga” del Distrito Federal, poco tiempo después de la matanza de Río Blanco, los trabajadores de esta fábrica efectuaron una huelga con el objetivo de obtener un aumento en sus salarios a causa de la fabricación de nuevas clases de telas, de forma sorpresiva, esta huelga iniciada el 22 de febrero de 1907, concluye el 2 de marzo, en virtud de que los trabajadores consiguieron el aumento solicitado de forma pacífica y sin necesitar la intervención de la autoridad. De nuevo en la misma fábrica el 18 de noviembre del mismo año, vuelve a estallar otra huelga para pedir de nuevo un aumento salarial y se vuelve a resolver a favor de los obreros. Para el 12 de mayo del año siguiente vuelve a ocurrir la misma situación, aunque esta vez se les concede la petición de aumento salarial mediante la intervención de la prefectura política de San Ángel, esto nos da una muestra clara de que la resistencia obrera de 1906 y 1907 dio alguna clase de resultando, ablandando a la autoridad porfirista, al menos así se ejemplifico en la capital de México, puesto que movimientos parecidos gestados en otros lugares del país no tuvieron los mismos resultados, más bien los trabajadores perdieron en su lucha por obtener más prerrogativas.

De cualquier manera, en los pocos años transcurridos entre las dos matanzas, que marcaron de forma definitiva al porfirismo como un régimen injusto y desalmado y el fin de este periodo, no se dieron de nuevo situaciones tan

importantes como estas. Entonces la inminente persecución en contra de los personajes que expresaban ideas contrarias a los intereses del sistema y sus administradores se volvió más fuerte y estos se vieron obligados a escapar y refugiarse en el extranjero. Sin embargo el fuego levantado en Cananea y Río Blanco, provocó al poco tiempo la caída de la dictadura.

1.6. La importante determinación de un horario de trabajo.

La búsqueda de la reducción al horario de trabajo, que la invención e introducción de los medios de iluminación artificial como la lámpara de gas en los inicios de la Revolución Industrial aumentaron por muchas horas, ha sido una de las pretensiones más constantes del proletariado, para determinar de manera consciente y adecuada una jornada laboral justa tanto para el trabajador como para el patrón.

En México, desde la misma huelga de Cananea, el Partido Liberal, siendo el apoyo político de los trabajadores, proponía el establecimiento de la jornada laboral con una duración máxima de ocho horas, con un salario mínimo de un peso diario para todo el país, donde esta cifra se aumentaría en las ciudades en que las herramientas para subsistir salieran más caras y este salario no alcanzara para darle un sustento indispensable al trabajador.

Luego del triunfo de la Revolución Mexicana, con todas las vicisitudes sabidas sobre ello, se trataron de impulsar nuevas reformas sociales, ya es hasta el 13 de agosto de 1914 mediante los tratados de Teoloyucan, con los generales vencedores Álvaro Obregón y Lucio Blanco, cuando empiezan a surgir con gran fuerza las leyes formadoras del Derecho del Trabajo en nuestro país. Todo lo sucedido a raíz de este acontecimiento es el punto de partida de enormes cambios positivos en la vida de la clase obrera mexicana, como bien lo describe el insigne autor Néstor de Buen: “El 23 de agosto, Alberto Fuentes, gobernador y comandante militar de Aguascalientes, decreta el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante

militar de San Luis Potosí, mediante decreto de 15 de septiembre instituye el salario mínimo de setenta y cinco centavos diarios y la jornada de nueve horas, entre otras disposiciones”¹³.

Como podemos ver, con estas incursiones significativas tendientes al mejoramiento de las condiciones laborales del proletariado, se vislumbraba para los trabajadores un mejor porvenir, aunque comenzara de manera irregular dependiendo de cada región.

La iniciativa ya había dado sus frutos, el paso siguiente era esperar una unificación a nivel nacional, lo cual ocurrió en la reunión de Querétaro, entre los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, donde se hizo, por fin, el reconocimiento oficial a la jornada de ocho horas diarias, determinándose una limitación necesaria al tiempo invertido por el obrero a su trabajo.

Ya para el año de 1917, se gestaron cambios e innovaciones aun más trascendentales en aras de mejorar las condiciones del peón rural, del minero, del obrero, del proletariado en general. Ya con el General Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército Constitucionalista, al frente de las riendas del país, se impulso el reformar la anterior Constitución de 1857, dándole paso a la de 1917, siendo la que actualmente sigue rigiendo a México, con lo referente al Derecho del Trabajo y la jornada laboral se dio una enorme adición y se dictó, como lo apunta el laboralista Néstor de Buen: “todo un capítulo sobre la materia laboral que acabaría por ser el art. 123, sin duda el más conocido y difundido de los artículos de la Constitución Mexicana cuya fracción I estableció la jornada máxima de ocho horas en tanto que la II dispuso que la jornada nocturna no excedería de siete horas”¹⁴. Una situación muy significativa, siendo un gran logro y recompensa a la sangre derramada en Cananea y Río Blanco, que marcaron sin duda alguna un precedente y provocaron un inmenso movimiento

¹³ DE BUEN, Néstor, et al., Jornada de trabajo y descansos remunerados. “Perspectiva Iberoamericana”, Editorial Porrúa, México, 1993. p. 113.

¹⁴ *Ibidem*. p. 114.

social, el cual fue la Revolución Mexicana, aunque sabemos que ya nada puede sustituir las vidas inocentes perdidas, al menos nos da la satisfacción de saber que tantas muertes no fueron en vano y tocaron ámpula en una sociedad sometida a los caprichos de unos cuantos.

Sin embargo, no solo se pensó en los trabajadores mayores de edad, a los menores de 12 a 16 años se les otorgo una jornada máxima de seis horas, además se implemento la figura de las horas extras, con el beneficio de que en caso de darse un aumento en las horas de la jornada normal se aumentaría el salario un tanto por ciento al establecido por las horas laboradas normalmente, con la limitación de no poder exceder de tres horas, ni tres veces consecutivas, pero a los menores de 12 a 16 años y a las mujeres de cualquier edad, no les sería permitida esta opción, dadas sus condiciones físicas, con esto se pretendía proteger su integridad.

Con el desarrollo del sindicalismo, el tema de la jornada aumento su relevancia, es cuando se propone la semana de cuarenta horas, a través de la Confederación de Trabajadores de México, sin embargo su establecimiento no iba a ser al parejo, ya que primero se introdujo para los trabajadores de las instituciones de crédito, de forma parecida los servidores públicos contaban con un horario de lunes a viernes, el propósito de generalizar estos horarios para todos no prospero, ni en ese momento, ni en la actualidad, siendo evidente que es un deber social de nuestros representantes el luchar por estos beneficios, privilegio solo de determinados sectores.

Entonces hasta la fecha, los empresarios, que actúan como los patrones, no han cedido a establecer la semana de cuarenta horas, como ya subsiste en los sectores antes descritos y mantienen establecida la semana de cuarenta y ocho horas, a pesar que la primera opción es una consigna justa y con potenciales ventajas, la decisión no se ha cambiando hasta ahora, como si pareciera que los representantes de los obreros no hicieran nada por defender sus intereses.

No solo es cuestión de beneficiar las condiciones laborales del proletariado, también se ha buscado abrir espacios nuevos para la contratación de nuevos elementos y así combatir en la medida de lo posible el desempleo, un mal latente a niveles altos y constantes desde siempre.

El tema del horario de trabajo como hemos visto antes, recalca situaciones difíciles a las que se ha tenido que enfrentar el trabajador a lo largo de la historia, no solo de México, sino de la de todas las demás civilizaciones humanas, pero no parece ser tan importante, al menos desde la perspectiva de la propia Ley Federal del Trabajo, emanada del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, aunque si se le da alguna referencia en el artículo 423 de la propia ley donde se fijan horas de entrada y de salida, un tiempo señalado para las comidas y lapsos de reposo durante cada jornada, elementos necesarios para un adecuado desempeño por parte del mismo trabajador, circunstancias que en antaño eran impensables.

Ahora bien si nos vamos a los contratos colectivos de trabajo, la realidad es diferente, ya que en estos el horario laboral juega un papel primordial, como lo ejemplifica el profesor Néstor de Buen: “En algunos contratos colectivos de trabajo el horario es motivo de preocupación especial. El del Instituto Mexicano del Seguro Social, cláusula 28ª indica que los trabajadores de turno discontinuo, esto es, con horario dividido, tendrán derecho a un diez por ciento de incremento sobre su sueldo normal”¹⁵. Nos es evidente la manera en que algunos centros de trabajo se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, algo que lejos de demeritarlo, es motivo de aplauso y debería ser tomado como un ejemplo a seguir para las demás empresas, sean públicas o privadas, lamentablemente no se hace de esta manera.

Para culminar es relevante indicar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado su postura al respecto en el sentido de que el trabajador

¹⁵ *Ibidem.* p. 123.

tiene derecho al horario, así pues, el patrón no le puede cambiar el horario a su subordinado sin contar con su expreso acuerdo, por eso podemos llegar a la conclusión de que si el cambio en el horario fuere contra la voluntad del trabajador, este puede actuar para rescindir su contrato, perjudicando al patrón.

1.7. El establecimiento de las distintas jornadas laborales.

Desde el texto original del artículo 123 constitucional estaba dispuesto que le correspondería al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los Estados expedir las leyes necesarias para el trabajo, tendrían su soporte en las necesidades correspondientes a cada región del país, sin embargo este argumento atrajo bastantes inconvenientes a la legislación en materia de Derecho del Trabajo, por estar en manos de cada legislatura local, de manera inevitable se volvió una situación problemática. A causa de las dificultades surgidas, en el año de 1929, a iniciativa del entonces presidente Emilio Portes Gil, se realizó la atinada corrección de dicho artículo, así se otorgó la exclusiva facultad al Congreso de la Unión, para que solo este legislara sobre la materia laboral y contar con una base uniforme para todos los trabajadores de México.

Entonces, se dio nacimiento a la primera Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el 18 de agosto de 1931, con esta ley ya en funcionamiento se empezaron a establecer diversas disposiciones tendientes a mejorar las condiciones de trabajo existentes hasta esa fecha, mejor aún, se plasmó en un cuerpo normativo la correcta delimitación de las prerrogativas mínimas a las que tiene derecho todo trabajador.

En lo que se refiere a las jornadas laborales, la Ley Federal del Trabajo agregó distintas precisiones, faltantes en el artículo 123 de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que son importantes de destacar.

Primero habremos de señalar un detalle que podríamos considerar como omisión y fue el haber excluido a las personas dedicadas al servicio del hogar del beneficio de la jornada máxima, sin duda alguna esta es una excepción que no debemos tomarla como un error general, puesto que estaríamos exagerando al respecto, desviándonos de las virtudes de esta ley, mayores a sus defectos, y que fue concebida como un pilar legal de los intereses de la clase trabajadora. Dentro del ámbito positivo de esta ley fue la disposición de que la semana de cuarenta y ocho horas tendría la posibilidad de ser repartida, es decir, si se acordaba entre trabajadores y patrón, se reajustarían las horas de trabajo, con el objetivo de proveerle al obrero el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad parecida, una cuestión bastante provechosa para el proletariado.

Otra novedad fue la consagración de la jornada mixta, para comprender periodos de tiempo entre los turnos diurno y nocturno, con la limitación de tener que durar menos de tres horas y media, pues si duraba ese tiempo o más, se reputaría como una jornada nocturna y se le fijó a la jornada mixta la duración máxima de siete horas y media, para evitarse probables eventualidades conflictivas.

Los descansos se estipularon y agregaron el tiempo ocupado para comer como parte integrante de la jornada laboral, en el supuesto de que el trabajador no pudiera salir de su centro de trabajo.

Se modificó el tema de las horas extras en el sentido de no exceder las tres horas diarias y no aplicarse más de tres veces por semana, la anterior regla decía tres veces consecutivas, algo significativo para el mejoramiento de la situación resultante de este tema, sin embargo se reafirmo la excepción de prohibirles a los menores de dieciséis años y a las mujeres la posibilidad de trabajar tiempo extra, aunque para el caso de las mujeres resultaría inadecuada, por no decir contraproducente, lo que ocasiono un cambio posterior como medida de rectificación.

Finalmente se reguló lo referente a la prestación de servicios después de la jornada pactada, en casos especiales como un siniestro o riesgo que ponga en peligro la vida de los trabajadores, el patrón o corra peligro de destruirse la empresa, en estos supuestos, se obliga al trabajador a prestar su servicio por un tiempo mayor del señalado como jornada máxima, sin percibir doble salario. Pocos años después hizo acto de presencia una nueva Ley Federal del Trabajo, entrando en vigor el primero de mayo de 1970, no incorporando demasiadas novedades. Podríamos decir que se enfocó en reafirmar y mejorar las reglas ya establecidas por su antecesora, pero hubo algunos cambios relativos que sí incluyó.

El cambio más significativo y digno de mencionar que implementó la nueva ley fue muy beneficioso para el mismo trabajador el cual fue un descanso mínimo de media hora, durante la jornada continua de trabajo.

Ya con la implementación de las diferentes jornadas de trabajo también surgió la imperante necesidad de clasificarlas para su mejor comprensión, como lo sugiere el doctor Néstor de Buen: “La idea de clasificar a las jornadas de trabajo aparece desde la Constitución cuyo art. 123, Apartado “A” incluye las jornadas diurna y nocturna”¹⁶. Cabe señalar que esta es una cuestión importante para determinar que la jornada laboral no es estática, sino un ente cambiante, inestable y por naturaleza adaptable a las exigencias de la clase trabajadora como parte de una sociedad dinámica y tendiente a una evolución sostenida y constante, y por ello la inclusión y motivo de existencia de diversas jornadas para laborar.

Para ampliar el tema tenemos que hay jornadas normales, reducidas y especiales. Las primeras se refieren a la duración diaria, semanal y anual. Las reducidas se pueden dar por ley, convenio colectivo o contrato. Las especiales,

¹⁶ *Ibidem*. p. 118.

incluyen las jornadas continuas con pausa durante ellas y las nocturnas. Este es un pequeño esbozo, ya tendremos la oportunidad de añadir en nuestro 2° Capitulo una clasificación más amplia, pero la acotaremos en un tema posterior, de esta manera nos damos cuenta de cómo a raíz de determinar un horario de trabajo, se dio cabida al establecimiento de las distintas jornadas laborales.

CAPITULO SEGUNDO

2. UBICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO CON RESPECTO A LA JORNADA LABORAL.

2.1. Definiciones del término Trabajo.

Para el mayor entendimiento del Derecho del trabajo, tenemos que recurrir a una serie de conceptos, considerados como básicos dentro de esta disciplina jurídica, son imperativos como parte de sus bases estructurales, son conceptos no solo entendidos como técnicos, sino además como una herramienta elemental para las personas involucradas: los trabajadores. Sin embargo aparte de estos conceptos han ido surgiendo otros a través del tiempo y estos junto con los ya existentes se vuelven material necesario de revisar, dándole especial interés a los más relevantes.

Con el paso del tiempo el término trabajo se ha envuelto en varios significados, en su sentido más sencillo solo se trata de una acción encaminada a cambiar una materia, esto es para el trabajo físico, pero tomando en cuenta que también una acción se puede aplicar a la confección de alguna idea, aquí ya estamos hablando de un trabajo intelectual. Sin embargo el Derecho del Trabajo no reconoce de forma primordial dentro de su campo de actuación los efectos producidos por cierto trabajo, mejor dicho busca establecer sus lineamientos en base de cómo dicho trabajo se puede prestar, dándose bajo un esquema independiente, o la manera común, bajo un régimen de supra a subordinación.

Entonces sabemos gracias a diversas investigaciones que se trata de un concepto utilizado desde la antigüedad, acompañando al hombre desde sus inicios como un ser social. Se veía al trabajo como un castigo, los seres humanos estaban vinculados al trabajo durante toda su vida, incluyendo a sus

hijos, dentro de una estructura bien definida que abarcaba de generación en generación, destinados a prestar una actividad específica.

La acepción de la palabra trabajo se origina del latín *tripaliare*, cuyo significado es torturar, y *tripalium*, que viene siendo un tipo de instrumento de tortura, pero en un sentido usual dado al trabajo tenemos que se trata de ponerse a realizar cualquier ejercicio u obra, mientras otra forma de entenderlo es la aplicación de cualquier esfuerzo por parte de un ser humano con el objetivo de obtener una riqueza a cambio.

Dentro del concepto trabajo habremos de añadir que para llevarlo a cabo el hombre requiere de interactuar con la naturaleza, así el trabaja intercambiando materias con ella, de esta manera el hombre involucra su cuerpo en concordancia con su mente, siendo el trabajo el vehículo por medio de cual el ser humano controla y administra a la naturaleza pretendiendo una utilidad o beneficio de esto, luego entonces podremos estar o no de acuerdo, dada la gran explotación proporcionada al medio ambiente y sus recursos naturales, no obstante gracias a ello contamos con nuestro estilo de vida, siendo al final de cuentas la conjunción de los factores dominio y explotación del medio ambiente, con la esperada adquisición de beneficios la finalidad práctica del trabajo.

El trabajo deriva de toda acción humana y es utilizado para la búsqueda de satisfacer las necesidades del hombre, tengamos en cuenta que con el paso del tiempo las necesidades van cambiando y también se ven afectadas dependiendo de cada civilización, por ende el trabajo se va transformando, adquiriendo formas específicas de acuerdo a los requerimientos de cada sociedad y época, dirigiéndose hacia a un camino de tecnificación cada vez mayor en cuanto a su entendimiento y aplicación en la vida cotidiana, con estos elementos podemos constatar que la idea de trabajar ya no se ve tanto como un sinónimo de sufrimiento, castigo o tortura, como en un principio, sino mejor dicho, es comprendido como esforzarse, contribuir o ayudar, una visión acorde la aceptada hoy en día.

Por otra parte es menester hacer la distinción entre el trabajo productivo, encaminado como un esfuerzo generador de riqueza, y el trabajo que no lo es siendo este sólo una ocupación cuya realización se da para el ocio, como una simple actividad de entretenimiento, muy valido hacerlo, pero nos ocuparemos del primero.

Cabe mencionar que también el trabajo ha sido visualizado para autores como Marx como una mercancía, aunque se cambio dicha perspectiva con el Tratado de Versalles de 1919, diciendo que no se puede considerar al trabajo como mercancía o artículo de comercio.

Nos damos cuenta que el término trabajo ha tenido una clara evolución y madurez con el objeto de ir encontrando un molde para albergar un significado concreto en las normas jurídico-laborales, aunque tenga un significado para la sociología, la política o la economía, en el mundo jurídico es en donde se fue delimitando este concepto con el pasar de los años, de esta forma fue construyéndose una acepción de la palabra trabajo a la cual se dirigiría el Derecho del Trabajo, entendiéndose así que el trabajo es aquel realizado por una persona por cuenta de otra, ya sea física o moral, gestándose las bases características de este como un servicio personal y subordinado, siendo su sustento una relación obrero-patronal.

Para finalizar, como lo refiere el autor Carlos Reynoso: “En México, la Ley Federal del Trabajo señala que el trabajo es un derecho y deber social y agrega que no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”¹⁷. Para nosotros esta es una definición que abarca los elementos plasmados con antelación, un

¹⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op cit. p. 30.

señalamiento apegado al acontecer actual, con sus virtudes, pero desde luego sus defectos y carencias, siendo puntos a superarse en base a la experiencia.

2.2. Principios generales de Derecho del Trabajo.

En México la materia de Derecho del Trabajo descansa sobre una serie de reglas filosóficas, éticas y jurídicas, cuya armoniosa conjunción forma la estructura sobre la cual tienen su sustento normativo todas y cada una de sus instituciones, que le dan obra y efecto a la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y demás reglamentos con los cuales realiza su impartición de justicia.

Como es de suponerse, dados los caracteres de esta disciplina, se versan sobre ella diversas opiniones; aquí señalaremos aquellos principios forjados con una influencia notable y determinante en la materia laboral.

El primer principio a destacar es tomar a la idea del trabajo como un derecho y una obligación a todas luces social, reconocido esto desde la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, donde nos indica que es derecho de todas las personas el acceder a un trabajo digno y útil para la sociedad y el artículo tercero señala al trabajo como un derecho y un deber social. Los dos van relacionados por la inminente necesidad de esta actividad en el desarrollo tanto individual como colectivo de cualquier ser humano que vive inmerso en una comunidad.

Entonces el hombre tiene que ocupar su tiempo realizando actividades honestas y útiles para la sociedad, a su vez, este tiene el legítimo derecho de reclamar de quien requirió sus servicios una determinada recompensa, garante de poder asegurar su adecuada subsistencia. Dicha prerrogativa antes era tomada por el Estado solo para dejar vivir a la persona, dándole libertad de buscar el mismo su destino, hoy en día es la obligación del Estado darle a los hombres la oportunidad de encontrar y desarrollar sus habilidades en aras de beneficiar a todos, tanto al gobierno como al pueblo, mientras el hombre tiene la

obligación de prestar su tiempo y energía en una labor honrada, la sociedad tiene la responsabilidad de proporcionarle la fuente ideal de trabajo.

El segundo principio es el relativo a la libertad de trabajo, lo cual significa como lo dice el doctor José Dávalos: “que el individuo tiene plena libertad para escoger la actividad que más le acomode, sin más restricción que la licitud”¹⁸. Sin lugar a dudas podemos constatar la importancia que le ha dado el Estado al Derecho del Trabajo, como un pilar fundamental en la vida cotidiana de toda la gente integrada en la sociedad. Es como lo refiere el artículo 5 constitucional, donde se indica que todas las personas pueden dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que prefieran, siendo lícitos. El Estado no puede permitir que se realice ningún contrato o convenio que implique el sacrificio o pérdida de la libertad de persona alguna, tampoco se le puede obligar al trabajador a exceder del tiempo convenido en su contrato para prestar un servicio y no será mayor a un año y no puede extenderse a la renuncia o pérdida de de los derechos políticos o civiles, si no cumpliera el trabajador dicho contrato, solo estará obligado bajo un régimen civil y bajo ninguna circunstancia se puede tomar cualquier clase de coacción sobre su persona, todo esto se pensó en aras de proteger la libertad para trabajar de todo individuo y cobra especial relevancia al consagrarse como una garantía constitucional.

El tercero es la igualdad en las labores, este principio se encuentra íntimamente ligado al anterior en virtud a que la igualdad no puede concebirse sin libertad, entonces los dos conceptos se complementan no pudiéndose entender la existencia de uno sin el otro, ambos son básicos y forman la estructura y razón de ser de la materia laboral, sin lugar a dudas son un par de elementos imperativos para el desarrollo social y fundamentados tanto en la legislación como en la doctrina, es inobjetable la imperiosa necesidad de un trato igualitario para el proletariado, sin distinciones de ninguna naturaleza, encontrándose en el mismo tipo de actividades, esta es la máxima valoración elemental para

¹⁸ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1998. p. 22.

poder distinguir una verdadera democracia laboral, dándole su justo lugar a todo trabajador.

El principio de igualdad podemos separarlo en dos subprincipios como son: para trabajo igual, salario igual, este considerado desde la misma Constitución, en su artículo 123, párrafo VII, donde establece que para todo trabajo igual debe corresponder salario igual, sin distinguir entre sexo o nacionalidad. El segundo para trabajo igual, prestaciones iguales, se encuentra sustentado bajo las mismas directrices que el primero, salvo que se amplía su espectro de acción, tomando en consideración no solo el salario, sino también las prestaciones que en función de la labor del trabajador se le deben otorgar.

La Ley Laboral contempla estos postulados en su artículo 82, donde se indica que el salario es la retribución que el patrón está obligado a pagarle a su trabajador por sus servicios y en el artículo 84 donde se señala al salario integrado en cuotas diarias, gratificaciones, primas, comisiones, habitación, percepciones, o cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por el patrón, esto forma parte de la condición indispensable para contar con el trabajo de una persona. Entonces podemos entender la igualdad en las labores desde un sentido estricto, siendo este el salario y en su sentido amplio, viniendo a ser las prestaciones a que tiene derecho cualquier trabajador por su trabajo.

El cuarto y último es la estabilidad en el empleo, es agregado este principio en base a combatir la pérdida del empleo, que conlleva un gran problema para el trabajador, su familia y por ende su entorno social. Por lo tanto la estabilidad laboral es de vital importancia en el equilibrio y desarrollo de la economía del país y del Estado quién debe asegurar el empleo a sus ciudadanos, la finalidad de este principio va a consistir en proteger al proletariado en el empleo, para poder tener si así lo desean, una permanencia duradera en su centro de trabajo, sin este principio los demás como la igualdad y la libertad quedarían sin sustento. La razón de constituir este derecho es para que los trabajadores

tengan la alternativa de renunciar a su trabajo, desligándose de su obligación cuando lo consideren conveniente, solo sin causar perjuicio al patrón, así se salvaguarda el derecho de permanecer un tiempo específico en una actividad.

2.3. Diferentes conceptos de trabajador.

El trabajador es uno de los principales protagonistas dentro de la esfera del Derecho del Trabajo, por ser las personas que van a jugar un papel muy importante dentro de este, por ello es menester ubicarlo, identificarlo y conocer sus características fundamentales, con el objetivo de otorgarle diversos conceptos, englobando su justa dimensión, para las referencias que en un futuro nos podamos formular y con estas herramientas tener la posibilidad de poder satisfacerlas.

La palabra trabajador cubre un enorme margen de las personas habitantes de un determinado territorio, puesto que enumera a las personas que realicen alguna actividad creativa, productiva o de transformación para responder a las necesidades humanas, entonces con estos factores básicos podemos enmarcar un significado general del término, aunque sea una cuestión más profunda.

El uso corriente del término es un poco variable, pero es igual en esencia, como el individuo dedicado a trabajar, aquel que utiliza su energía para producir algún bien o el que suministra su tiempo a un negocio, en fin hablamos de la persona cuya ocupación será del tipo física y manual por encima de la intelectual. En las economías capitalistas es considerado el obrero como la persona empleada por otra para trabajar a cambio de una remuneración monetaria, a través de la figura del salario, de aquí se desprende el concepto utilizado por nuestro sistema jurídico. No obstante el concepto es muy amplio, cubriendo un enorme margen de referencia, por lo tanto la doctrina y sus diversos exponentes le han dedicado un inmenso espacio para tratar de precisar lo mejor posible los alcances que puede llegar a mostrar en los campos jurídico, social, económico y político, solo por mencionar los más relevantes y por ende establecer estos

márgenes nos ayudara a un estudio adecuado de las consecuencias e implicaciones de aplicar o derogar las acciones a tomar para un sano desarrollo de la actividad laboral.

De las ideas forjadas para conceptualizar el término de trabajador podemos rescatar la que lo considera de forma fundamental y funcional como aquella persona que realiza una labor útil para la sociedad, el que lleva a cabo una tarea manual, como los obreros o jornaleros, aquellos que cumplen con un esfuerzo físico o intelectual para lograr la satisfacción de las necesidades económicas requeridas por la organización de su Estado, a pesar de lograr el resultado o no, ellos ya cumplieron con su deber, nos damos idea de lo plasmado alrededor de esta figura, donde se cubren una serie de elementos bastante importantes y necesarios para ellos mismos y su comunidad.

También el trabajador responde a su naturaleza de ser un sujeto primordial para el Derecho del Trabajo, en donde afortunadamente se unifican los criterios de su identificación, dándole su respectivo lugar a todos los que viven de su esfuerzo, ya siendo este de manera física o intelectual, puesto que ambos en su determinada dimensión son de vital trascendencia para los diversos ramos de la vida y movimiento económico de una sociedad.

Otras formas de ver el concepto nos sitúan en el centro de trabajo, donde habremos de analizar las características de la labor que un trabajador presta en su lugar o puesto de actividades, de esto resulta otra forma de ver al trabajador, como quien presta sus servicios en relación de dependencia, poniendo a disposición del patrón o empleador su fuerza de trabajo, para situarse en una relación de supra a subordinación, esto quiere decir que el trabajador presta su tiempo y su persona para cumplir dentro de lo establecido por el contrato y la ley con las indicaciones de la persona que lo contrato, siendo esta el patrón o empleador, el puede ser una persona física o el representante de una empresa como persona moral. En conclusión, el trabajador es aquel que se obliga a prestar algún servicio temporal para un patrón o empresa determinada,

recibiendo como contraprestación un sueldo o remuneración ya convenida con anterioridad, en donde debe imperar como una condición natural la subordinación y ser prestado dicho servicio estrictamente de manera personal. En México la doctrina entiende el concepto de trabajador, respetando las bases establecidas por la Ley Federal del Trabajo, entonces se ha aceptado como correcta dicha definición que señala al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal y subordinado. En fin, podemos advertir que las definiciones coinciden en incluir dos elementos básicos para tener una idea clara y correcta de trabajador, el primero es tomar en cuenta que se trata de una persona física y el segundo recalca la prestación personal del servicio, incluyendo la manera de prestarlo, debiendo ser de forma subordinada.

Podemos observar este tema pudiendo interpretar el concepto con las mismas palabras como son: jornalero, obrero, empleado o trabajador, pero no llegan a ocupar los mismos alcances legales, ya que al jornalero lo ubican más en cuestiones agrarias, al obrero lo encuentran como el ocupado en los procedimientos industriales, trabajador y empleado tienen sus propios matices, diferenciándolos por la naturaleza de su trabajo, refiriéndose al trabajador como el que desarrolla funciones manuales y a los empleados desarrollando actividades intelectuales, aun así su esencia sigue siendo la misma ya descrita.

Para finalizar, la importancia de este tema en el Derecho del Trabajo es como lo comenta el laboralista Carlos Reynoso: “representa uno de los principales ejes a partir del cual se construye todo el complejo edificio de derechos y obligaciones en materia laboral; de ahí que el conocimiento teórico del concepto “trabajador”, pero sobre todo la adecuada y necesaria identificación práctica del sujeto “trabajador” permite atribuirle un conjunto de prerrogativas en el mundo del trabajo”¹⁹. Por lo tanto es de indudable carácter el haber descrito los ámbitos que alrededor de la figura del trabajador se han plasmado e ideado, tratándolo como un pilar fundamental dentro de la estructura del Derecho del Trabajo, nos

¹⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op cit. p. 33.

podríamos cuestionar si vamos por un buen camino, pero cubiertas la mayoría de las dudas tenemos que pensar en la posibilidad de seguir mejorando para otorgarle a esta persona mejores y mayores beneficios.

2.3.1. Tipos de trabajadores.

Para desglosar los tipos de trabajadores que existen debemos poner atención a las labores y funciones que desempeñan, la Ley Federal del Trabajo nos ofrece una clasificación; distinguiendo desde el trabajador en general, denominado de base y los que llevan a cabo trabajos especiales, en donde se encuentran incluidos los trabajadores de confianza.

De los trabajadores en general o de base no será necesario abundar, puesto que ya se han descrito a detalle, desde su concepto, hasta agotar sus características principales, entonces estos, tienen delimitadas sus funciones, derechos y obligaciones, por lo tanto la Ley laboral los protege y considera bastante bien.

En lo concerniente a los trabajos especiales, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se observo a las distintas actividades productivas y tuvo la necesidad de ir regulando a las diversas actividades, por requerir de condiciones diversas a las ocupadas por la generalidad de los trabajadores, atendiendo los matices en los que se establece la relación laboral, como lo relativo al salario, el orden, la disciplina y la rescisión o termino de las relaciones laborales, prestando la debida atención en no afectar las disposiciones generales, entonces nos ocuparemos de mencionar a los tipos de trabajadores que realizan los denominados trabajos especiales.

Contamos con varios ejemplos, como el trabajo a domicilio, que no se realiza dentro de la empresa, se debe consignar al prestador del servicio un salario mínimo, vacaciones, aguinaldo, en fin, una estabilidad en su empleo, así como otras actividades que por su especialización técnica necesitan certificados y una

capacitación constante, pero también mayores lapsos de descanso, como los trabajadores de una tripulación aérea, de buques o autobuses de pasajeros.

Existen actividades que hay que clarificar para evitar una evasión de la ley y que disfrazándola de contratos mercantiles se pretenda perjudicar a las personas sujetas a una relación de trabajo, como a los vendedores ambulantes y los agentes de comercio. En una situación parecida encontramos a los deportistas, actores y músicos, cuya actividad depende de sus habilidades y la necesidad de un momento dentro del desarrollo de un evento. También se cubren cuestiones relativas a la alimentación y el salario, concibiendo normas para proteger a quien labora en restaurantes, bares, hoteles y establecimientos parecidos.

Siendo así, debido a la diversidad de actividades llevadas a cabo por las personas dentro de sus labores, se tuvo a bien el tratar de ordenarlas, con el objetivo de reconocer y por consiguiente proteger, los intereses de los diferentes tipos de trabajadores, tal y como lo comenta el autor Alberto Briceño: “Las disposiciones en la ley anterior, se encontraron dispersas. La iniciativa presentada en 1968 propuso su reglamentación en forma ordenada, atendiendo a la naturaleza de los servicios que en cada caso se presentan”²⁰. El resultado obtenido y plasmado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue una provechosa consecuencia, tanto para el Estado como para los mismos trabajadores, puesto que desde ese momento se establece un orden adecuado en esta Ley, regulándose tanto en lo general como en lo particular a la clase trabajadora mexicana.

En este tema, además podemos incluir otros tipos de trabajadores, como los inventores, el trabajo de las mujeres y el de los menores, el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo los contempla, al resultar aplicable a la prestación del servicio de los involucrados. De igual manera se pueden incorporar otros

²⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op cit. p. 441.

trabajadores, cuyas modalidades distintivas no son ajenas a la Ley y por ello requieren ser regulados un poco diferente en sus condiciones de trabajo, como los empleados de las instituciones de crédito y organismos auxiliares.

La Ley laboral describe, desde su artículo 181 hasta el artículo 353, diecisiete distintas clases de trabajo, que dada su naturaleza cuentan con una regulación especial y por ende las mencionaremos y describiremos de una manera sencilla.

Los trabajadores de los buques y de las tripulaciones aéreas, por su similitud se pueden analizar de manera conjunta, necesitan para laborar de una autorización especial y un registro, gozan de extraterritorialidad en el Derecho Internacional, están sujetos a las normas del país que los abandera, las leyes internacionales y a las del país de arribo o destino solo para el efecto de la ruta y para acatar las disposiciones de los puertos, en ambos casos.

Con respecto al trabajo ferrocarrilero, es un trabajo que afecta de gran forma a nuestra economía nacional, pero se ha atrasado mucho y por ello, se ha convertido en el medio de transporte menos confiable.

Continuamos con los ocupados del autotransporte, quienes son concesionarios de los gobiernos locales o federales, dependiendo de las rutas que deban de cubrir, aquí entran los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás personas que prestan sus servicios a bordo de autotransportes.

Otros son los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, son los que laboran en puertos, aeropuertos, estaciones de ferrocarril y demás lugares de jurisdicción federal, donde concurra público y sea necesario el manejo de objetos de carga.

Seguimos con los trabajadores del campo, cuya actividad se centra en la agricultura, la ganadería y las cuestiones forestales, estando al servicio de un

patrón. También están los agentes de comercio y otros semejantes, son quienes se dedican a vender y distribuir bienes, además de proporcionar ciertos servicios afines.

Se encuentran también los deportistas profesionales, debido a que su actividad la han tratado de hacer pasar como objeto de carácter mercantil y sabemos que el trabajo no es artículo de comercio, así los deportistas cuyas habilidades son merecedoras de un sueldo son protegidos por la Ley. A parte encontramos a los actores y músicos, su situación es similar a la de los deportistas, por depender de igual manera de sus habilidades y destrezas, pueden laborar en el cine, el teatro, centros nocturnos, circos, radio, televisión o cualquier otro lugar donde se transmita o fotografié la imagen o se grabe la voz del actor o músico.

Otro caso son los trabajadores a domicilio, estos son los que laboran a destajo o por maquila, independientes de laborar dentro del ámbito de una empresa, por consiguiente este tipo de servicio se ejecuta para un patrón, pero en el domicilio del trabajador.

Circunstancia distinta es la enfrentada por los trabajadores domésticos, aquí entran las personas, ya sean hombres o mujeres, que se dediquen a tareas de aseo, asistencia y demás ocupaciones en el interior de una casa u otro lugar de residencia o habitación, con la distinción de tener que ser particular. Por lo mismo se abre otra categoría, como el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y demás establecimientos análogos, con relación a los trabajadores domésticos, prestan el mismo servicio, limpieza, preparación de alimentos, atención personal, con la gran diferencia que lo hacen en lugares de acceso al público en general y muchas veces laboran en lugares distintos al centro de la empresa, la matriz o las oficinas principales.

Debemos incluir a los individuos dedicados a la industria familiar, aunque no se trate estrictamente de trabajadores como tal, ellos pertenecen a una excepción y son aquellas personas que guardan un lazo de carácter conyugal, siendo los

esposos, también se incluyen a los ascendientes, descendientes y a los llamados pupilos, todos ellos siendo un grupo familiar conjugan una empresa, laborando dentro de ella.

También se contempla a los médicos residentes, se trata de las personas que necesitan obtener un grado de especialización dentro de su carrera, para ello prestan sus servicios en los centros de salud, llámense clínicas u hospitales, con el propósito de obtener la práctica necesaria para llevar a cabo su actividad profesional después de un cierto periodo de tiempo, que por lo regular llega a ser de un año.

Por otro lado, nos encontramos a los trabajadores universitarios, estos son las personas inmiscuidas en el ámbito educativo a nivel superior, ya siendo como profesores o investigadores dentro de las diversas universidades de nuestro país, cuya razón de existir es el preparar a la juventud mexicana, en aras de atender las necesidades de nuestro pueblo.

Por último cabe destacar a los trabajadores de confianza, siendo aquellos ocupados en actividades relacionadas con la organización de una empresa o centro de trabajo y debido a esto tienen una relación más estrecha con el patrón, incluyendo un acceso cercano y directo con los dueños o representantes de cualquier empresa, estos dependen, como lo apunta el laboralista Carlos Reynoso: “de las funciones desempeñadas y no de la denominación que se le dé al puesto, son funciones de confianza, dice la Ley, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento”²¹. Son trabajadores, cuya situación particular hace que los distingamos de los demás, porque debido a su existencia se abren dos grandes ramas, encontrándose estos por un lado y del otro los trabajadores de base. Los empleados de confianza cuentan con características especiales, por ello debieron hacer acto de presencia normas laborales especiales, ya que se

²¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op cit. p. 36.

separaron al tener condiciones un tanto diferentes en cuanto al trato y relación contractual, al estar dentro de un lazo más cercano al patrón, distinto al de los demás tipos de trabajadores.

2.4. El Patrón y sus atribuciones.

La figura del patrón, cuya voz deriva del latín *patronus*, es también llamado empleador, se le identifica desde el concepto de todas las legislaciones como la persona que utiliza los servicios de otra. Esta idea es retomada por la misma Ley Federal del Trabajo, definiendo al patrón como la persona, ya sea esta física o moral, que utiliza para el cumplimiento de un fin, los servicios de uno o más trabajadores. Al igual que el concepto de trabajador, el de patrón debemos estudiarlo y analizarlo con el detalle necesario, puesto que de este se han emitido a lo largo de la historia múltiples y diversas opiniones, dado lo controvertido e interesante del tema.

Del surgimiento de estas opiniones se originan varios conceptos, sin embargo son respetadas sus atribuciones primordiales, estas coinciden en describir al patrón como la persona jurídica que otorga una retribución a otra denominada trabajador, mediante un contrato laboral y de esta manera poder establecer una relación subordinada, pero uno de los conceptos más completos lo aporta el profesor Néstor de Buen: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”²². Conformados estos conceptos, podemos dilucidar la importancia de remarcar de una manera adecuada el lugar que ocupa esta figura para la consolidación de una relación laboral, ya que el patrón es el antagonista del trabajador, por ello estamos en la posibilidad de hablar de una relación obrero-patronal.

El patrón es el propietario de la empresa y su dirigente principal, aunque para ello también puede recurrir a otras personas, así además puede ser llamado empleador o empresario, son considerados sinónimos el de patrón y empleador,

²² DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1977. p. 453.

por ser las personas que imparten ordenes y derivado de eso pagan una remuneración económica a los trabajadores dentro de su establecimiento, ya sea un lugar de uso comercial o industrial.

Luego entonces, el termino patrón se ha usado indistintamente y se ha mencionado también como empleador, empresario o acreedor de trabajo, debido a la inexistencia de una aclaración terminológica al respecto, pero debemos considerarlo por ambos lados, siendo acreedor y deudor en la relación laboral, acreedor por recibir los servicios laborales del trabajador y deudor por tener que otorgarle a este, como pago de dichos servicios una retribución.

Su presencia como persona física, aunque no sea una regla es frecuente, así podemos verlo supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos dentro de sus actividades, caso contrario es tratándose de centros de trabajo grandes, ahí lo común es darnos cuenta que su condición de persona física cambia, para convertirse en un una moral, integrándose por lo general en sociedades.

Existen algunos aspectos del término patrón que podemos considerar, como su concepto, que no es estrictamente de orden jurídico, pues implica cuestiones económicas, otro es el que ya mencionamos de ser tanto acreedor como deudor, tampoco se debe confundir con la figura del intermediario, porque este no participa en la relación laboral y además no debemos tratarlo igual que al patrón sustituto, ya que el cuenta con su propio significado, alcances y efectos que la misma Ley Federal del Trabajo le marca, sin embargo después de señalar una clasificación de los patronos haremos una breve referencia al patrón sustituto, al representante patronal, al intermediario y a la empresa, por ser elementos considerables dentro de las atribuciones patronales.

Al patrón podemos clasificarlo por su naturaleza jurídica, pudiendo ser personas físicas o morales, por el tipo de actividad que realicen, como las comerciales, agrícolas, industriales o de servicios, otra es por su extensión, ya sea empresa

o establecimiento, por su jurisdicción, local o federal, además por su ubicación, estando dentro o fuera de los centros poblacionales, por el número de trabajadores que cuenten y su finalidad, siendo con o sin fines de lucro.

Continuamos con el patrón sustituto, cuya existencia deriva de la subrogación personal, que es una de las formas contempladas por el derecho mexicano para la transmisión de las obligaciones, la subrogación es el sustituir a una persona por otra dentro de una relación jurídica, para que así la persona sustituta asuma todos los derechos y obligaciones de la sustituida, siendo el rubro de las obligaciones el más importante, por ser estas responsabilidades actuales y futuras generadas en hechos acontecidos, incluso desde antes de la sustitución, de esta forma no se afecta a los trabajadores, como podría ser el caso de la antigüedad de alguno de ellos. Se debe de dar a conocer el cambio de patrón a los trabajadores, mediante un aviso por escrito, en caso de no darse, estos pueden tratar todavía con su patrón anterior, finalmente la sustitución patronal no debe de afectar las condiciones de trabajo ya establecidas.

Otra figura es la del representante del patrón, se origina al transformarse el patrón de una persona física a una persona moral y constituida de esta manera no puede realizar sus actividades de dirección o administración de forma directa, por ello necesita personas físicas para representarla, además requiere de quienes puedan transmitir sus ordenes y coordinen o dirijan las actividades de los trabajadores, esta representación abarca las múltiples relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento. No podemos confundir al representante del patrón con un trabajador de confianza, ambos ocupan las funciones de dirección y vigilancia, pero los segundos solo lo hacen si son de tipo general, ya que todo trabajador de confianza que realiza dichas funciones es representante del patrón, pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza, la diferencia estriba en que el primer término es amplio y el segundo es limitado. Los representantes del patrón son los directores, administradores y gerentes, por ende son las personas físicas que realizan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, por su

situación, obligan con sus actos al patrón en las relaciones de trabajo, comprometiéndolo frente a los mismos trabajadores, para cumplir con su parte dentro de la relación.

El intermediario es una figura para establecer una relación laboral o ejecutarse algunos actos en beneficio de un tercer individuo. El intermediario es quien contrata los servicios de otra persona para llevar a cabo un trabajo en beneficio de un patrón, pero no serán consideradas como intermediarias las empresas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, puesto que de ser así son tratadas como patronos. Se da esta circunstancia debido a que la empresa que funge como intermediaria se obliga solidariamente con la empresa contratante a cumplir con las obligaciones contraídas con el trabajador. Así pues, para esta figura se dan dos elementos característicos en la realización de sus funciones, el primero es contratar o intervenir en la contratación de personal, aquí se considera intermediario a la persona que contrata o interviene en la contratación de uno o más trabajadores, en aras de que estos presten sus servicios a un determinado patrón, la condición es que los servicios impliquen un beneficio para este, los intermediarios como personas físicas pueden ser representantes de personal de confianza o de simples agentes, como personas morales pueden ser empresas subsidiarias, agencias, sucursales o establecimientos, siempre y cuando tengan una relación directa con la empresa beneficiaria de la prestación de servicios y el segundo factor es el de prestar los servicios a favor de otra empresa, aquí son consideradas como intermediarias las empresas establecidas que contraten trabajos, por el detalle de no contar con sus propias herramientas necesarias para cumplir con sus obligaciones, derivadas de sus obligaciones con sus trabajadores, siempre que gracias a su actividad produzcan un beneficio continuo y permanente a otra empresa, entre ambas, empresa intermediaria y beneficiaria hay una obligación solidaria.

Terminamos con la empresa, este término suele confundirse con el de patrón, sin embargo se trata de dos conceptos diferentes. La Ley Federal del Trabajo trata a la empresa desde un concepto económico, definiéndola como la unidad

de producción o distribución de bienes o servicios, la empresa es el lugar donde el trabajador presta sus servicios y termina aportando sus esfuerzos para lograr un fin, es decir, su centro de trabajo.

2.5. La Jornada Laboral.

Se han llegado a postular diversos conceptos en lo que a jornada laboral o de trabajo se refiere, sin embargo debemos destacar que estos tienen sus elementos esenciales bastante unificados entre sí, no obstante se han dado algunas discrepancias en cuanto a su aplicabilidad práctica, pero con todo y esto la jornada laboral se encuentra bien delimitada por nuestro sistema normativo, validando las circunstancias específicas en la cuales debe de prestarse, tanto en tiempo como en forma el trabajo.

La Ley Laboral, en su artículo 58 define a la jornada de trabajo, indicando que se trata del lapso de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar su servicio personal subordinado. Esta definición es producida debido a una evidente evolución de la forma de ver el Derecho del Trabajo, dando lugar a una nueva concepción de este tema en específico, como bien lo señala el doctor José Dávalos: “Es la ruptura con la corriente contractualista, consignada en la anterior Ley de de 1931, donde se consideraba a la jornada de trabajo como la prestación efectiva del trabajo en un número determinado de horas. Aquella concepción originaba situaciones totalmente inaceptables, como la de que el patrón estaba obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que perdiera, sólo cuando estuviera imposibilitado para trabajar por culpa del patrón (artículo 111, XVI). Si no se comprobaba la culpa del patrón, aun cuando el trabajador no la tuviera, el riesgo recaía sobre el trabajador”²³. Esta situación, como lo podemos observar, constituía una injusticia y un abuso para el beneficio exclusivo del patrón, por lo tanto el haberse realizado un cambio en este sentido, retribuye en gran medida en un avance dentro de la relación obrero-patronal, significando una mejor

²³ DÁVALOS, José. Op cit. p. 183.

estabilidad laboral para el trabajador traducida en una garantía de seguridad para su salario.

Continuando con la Ley, en su artículo 134, fracción III, establece como obligación de los trabajadores el desempeñar su servicio bajo las órdenes del patrón o de quien lo represente, a cuyo mando estarán subordinados en todo lo referente a su trabajo; y después viene la fracción IV del mismo artículo donde se indica que es el deber de los trabajadores llevar a cabo su actividad laboral con la intensidad, el cuidado y esmero adecuados, en la forma, tiempo y lugar convenidos, de esta manera la jornada laboral implica que el trabajador debe ponerse a disposición del patrón en una forma subordinada y por lo tanto prestar su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar arreglados con antelación.

En la actualidad, cuando se presenta el trabajador a su lugar de trabajo y si el patrón no le ordena desempeñar alguna actividad determinada, puede estar sin tener actividad, pero se considera que está cumpliendo con su jornada laboral, debido a que se encuentra a disposición del patrón para prestar su servicio, luego entonces ya es cuestión de este, darle en ese momento o no las indicaciones pertinentes a sus subordinados. La determinación de cuando el trabajador está a disposición del patrón para poder iniciar su jornada de trabajo se debe resolver en cada caso particular, pues no puede ofrecerse una solución generalizada, por ende esto ya resuelve por las partes interesadas.

De lo anterior resolvemos algo como lo que de forma atinada comenta el autor Francisco Ramírez: "Por consiguiente, la jornada se iniciará cuando convengan las partes que el trabajador comience a estar a disposición del patrón para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin"²⁴. Por lo tanto nos podemos percatar de lo relevante que es el tener bien determinada la forma en que se presta la jornada de trabajo, entonces de esto se deriva que el patrón tenga la obligación de probar la duración de la

²⁴ RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Segunda edición, Editorial PAC, México, 1985. p. 27.

jornada, debido a esta situación es necesario establecerla en el contrato individual de trabajo, para el efecto de verificarla y demostrarla en caso de suscitarse un litigio, la carga de la prueba corresponde al patrón.

2.5.1. Distintas formas de Jornada Laboral.

La jornada laboral se puede prestar de diferentes formas, dependiendo de las necesidades y circunstancias específicas de cada trabajador, claro atendiendo y respetando sus elementos esenciales, por lo tanto la doctrina y Ley Federal del Trabajo establecen una clasificación al respecto.

Comenzamos con la **jornada diurna**, esta corresponde a lo marcado por artículo 59 de la Ley Laboral, donde se indica que pueden el patrón y el trabajador fijar la duración de la jornada de trabajo, sin embargo esta no debe exceder los máximos legales que también se encuentran bien establecidos y para la jornada diurna el máximo es de ocho horas, en un horario de entre la seis de la mañana y ocho de la noche. Para la **jornada nocturna** es un poco distinto, la duración es de solo siete horas y comprende de las ocho de la noche a las seis de la mañana. Entre estas dos formas encontramos la **jornada mixta**, con una duración delimitada de siete horas y media, su horario puede llevarse a cabo entre el horario diurno y el nocturno, siempre y cuando el periodo nocturno no rebase las tres horas y media, pues en caso de no respetarse este límite se reputara como jornada nocturna, las tres jornadas se encuentran en los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, esta por lo regular maneja el concepto de **jornada diaria** para referirse a estas en su conjunto, aunque debemos señalar que también como una excepción hace referencia a la **jornada semanal**, en el sentido de permitir el acomodo o distribución de su jornada a los trabajadores para que puedan descansar los sábados por la tarde o puedan pensar en tomar otra opción distinta.

La **jornada reducida**, esta se da en el caso de los menores de 16 años, ya que la Ley Laboral les impide trabajar más de seis horas al día, distribuidas en dos

periodos de tres horas, con una hora intermedia de descanso, también puede aplicarse a los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada inferior a la máxima legal, los regulan los artículos 177 y 221 respectivamente.

Continuamos con la **jornada especial**, se trata de aquella acordada por el patrón y el trabajador respecto al horario de trabajo, donde para los dos hay un beneficio, aquí se pueden incluir un par de modalidades: una es permitirles trabajar más horas por encima del máximo legal, es cuestionable su constitucionalidad, pero es indudable el conveniente resultado para muchos trabajadores debido a que a cambio pueden reposar los sábados o cualquier otro día, de esta forma tienen más tiempo para su familia y ahorran dinero en transporte y alimentación. La otra alternativa estriba en que el trabajador labore en un día de descanso ya pagado, sin embargo lo hace para recibir un salario doble por el servicio prestado, ayudándole en su economía personal y familiar.

La **jornada ilimitada o indeterminada**, esta corresponde al caso de los trabajadores domésticos que habitan en el domicilio donde prestan sus labores, estos tienen el derecho de disfrutar de reposos entre sus actividades matutinas y vespertinas, además de un descanso suficiente durante la noche, queda regulada su situación particular por el artículo 333 de la Ley Laboral.

Nos toca hablar sobre la **jornada continua**, a esta la vamos a ubicar cuando tratándose de la jornada diurna transcurren ocho horas entre su inicio y termino, de igual manera con la jornada nocturna siete horas y la mixta siete horas y media, entonces la jornada se refutara como continua si por ejemplo inicia a las siete de la mañana y termina a las tres de la tarde. Ahora hablaremos de la **jornada discontinua**, esta es aquella cuando el tiempo en que se encuentra a disposición el trabajador del patrón durante el día es mayor, sin embargo el tiempo efectivo de trabajo no excede los máximos establecidos, un ejemplo de esta situación lo encontramos si se entra a laborar a las siete de la mañana y se sale a las cuatro de la tarde, por haberse dado una interrupción de una hora a la mitad de la jornada. Cabe mencionar que puede agregarse media hora de

descanso a los tiempos señalados, sin dejar de ser una jornada continua, atendiendo a lo que llamamos el reposo del trabajador, se le da media hora de descanso por lo menos, si no puede salir de su centro de trabajo.

La **jornada emergente o de emergencia**, se suscita cuando el trabajador debe prestar sus servicios más allá del límite de tiempo estipulado, por encontrarse su lugar de trabajo en una situación de siniestro o en un riesgo inminente, donde se ponga en peligro la vida del mismo trabajador, de sus compañeros, del patrón o la integridad de la empresa, esta jornada puede extenderse durante todo el horario normal o en la prolongación del tiempo de servicio, cuando sus obligaciones sean de colaborar en tareas de salvamento, o las que correspondan, en fin, en todo lo necesario hasta evitar dichos males, el trabajador tiene la obligación de ayudar, si se llega a negar se le puede considerar su negación como causa de rescisión, por lo tanto se le puede despedir por causa imputable al trabajador, cuando se trata de la jornada emergente no hay derecho a cobrar un doble salario, se paga solo el sueldo normal por resultar una labor que se da por motivos ajenos a la empresa.

Otra forma es la **jornada extraordinaria**, esta la realiza el trabajador cuando cumple con un horario que se prolonga más allá de los límites legales, a diferencia de la emergente aquí continua con sus actividades habituales, sin embargo no puede exceder de tres horas diarias, ni tres veces en una semana. Nos podemos dar cuenta que la jornada extraordinaria está relacionada con la prolongación de la actividad individual del trabajador, sin embargo puede pasar que un trabajador sustituya al otro, ya sea por estar ausente en ese turno o que se lleve a cabo un trabajo diferente, en este caso no se considera un trabajo extraordinario. En esta forma de jornada el trabajador debe recibir un ciento por ciento más del salario que recibe por la jornada normal.

Por último debemos mencionar a la **acumulación de jornadas**, este tipo de jornada nos conduce a la jornada semanal, porque se reparte el horario en doce horas de trabajo por veinticuatro de descanso, siendo una forma de jornada

semanal lícita, por respetar los máximos legales de cuarenta y ocho horas para la jornada diurna, se puede presentar en varias empresas, como en las de seguridad privada, las instituciones hospitalarias, entre otras.

2.6. El salario como la remuneración al trabajador por su trabajo.

Recordemos que la relación laboral se encuentra compuesta de dos partes: El patrón y el trabajador, estos se encuentran unidos por un lazo de supra a subordinación, entonces de esta relación el patrón recibe la fuerza de trabajo de sus subordinados, que viene siendo como el tesoro de los trabajadores, por consiguiente el trabajo no puede ser asimilado como cualquier mercancía y valorado solo por la ley de la oferta y la demanda, porque la fuerza de trabajo no es un producto, es el elemento fundamental de toda producción, en consecuencia debemos regularlo y darle su valor considerando de cerca las mismas causas inherentes al valor otorgado a la productividad de los otros instrumentos de la producción, hablamos de la tierra y el capital.

De todo esto desprendemos que desde la misma Constitución se consagra el principio de que a ninguna persona la pueden obligar a prestar ningún servicio personal, sin mediar una justa retribución como pago y además está debe haberlo consentido, este principio surge desde la Constitución de 1857. Entonces el salario debe alcanzar para satisfacer al menos las necesidades básicas de todo trabajador y su familia, como alimentos, vestido, vivienda y recreación, a esto nos referimos con que sea remunerador, por ello también debe contemplarse que el salario bajo ninguna circunstancia sea inferior al mínimo establecido.

El salario, tal como lo remarca el autor José Dávalos: “es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón”²⁵. Una referencia profunda de la importancia que reviste este tema, por ser un

²⁵ DÁVALOS, José. Op cit. p. 201.

elemento garante de servir como una fuente de recursos para los trabajadores, un fin básico y justificado por el cual prestan su tiempo y esfuerzo millones de personas en México y en el mundo.

La figura del salario también la contempla la Ley Federal del Trabajo como la retribución que el patrón debe de pagar por su trabajo al trabajador, esto lo contempla en su artículo 82. Debe proporcionar un nivel económico de vida decoroso, este tiene que conducir al trabajador a una existencia digna, para que pueda disfrutar junto con su familia de una subsistencia adecuada.

Es menester incluir la naturaleza jurídica del salario, comenzando con lo más relevante: el salario es un elemento esencial en las relaciones de trabajo, para que pueda suscitarse debemos tener en consideración que no es una contraprestación, sino un instrumento de justicia social. Al salario no debemos de entenderlo como un derecho recíproco a la obligación de trabajar, con esto queremos decir que aun sin un servicio de trabajo efectivo de por medio el patrón tiene la obligación de pagar una retribución, casos como el día de descanso, las licencias con goce de sueldo, las vacaciones, las licencias por maternidad, entran como ejemplos de esta situación. La obligación del patrón a pagar un salario es independiente de que el trabajador preste de manera efectiva su servicio. El salario tiene como causa el cumplimiento de una jornada de trabajo, pero no el trabajo mismo, con esto queremos decir que la jornada no atiende al tiempo de servicio prestado de forma efectiva, sino que se encarga del tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Luego entonces podemos comprender al salario como una prestación económica, cuyo monto mínimo debe cubrirse con dinero en efectivo y se puede integrar con prestaciones en especie, claro como una compensación adicional o complementaria del salario en efectivo.

Otra cuestión que debemos atender, es lo relativo a los atributos del salario, como el salario remunerador, este debe darse en proporción a la cantidad y calidad del servicio prestado, no se puede pagar un salario inferior al mínimo

cuando se trabaje la jornada máxima marcada por la Ley, si el trabajador labora menos tiempo puede recibir un salario menor, pero debe de ser proporcional al tiempo trabajado.

Debemos tener siempre presente que el salario es una condición de trabajo fundamental, por lo tanto atiende a las circunstancias específicas en que presta sus servicios cada trabajador y para poder reclamar un salario justo se debe sujetar a las siguientes características:

Primero el salario tiene que ser por lo menos equivalente al mínimo, esto quiere decir que no puede pactarse pago inferior al salario mínimo general o profesional, sin embargo no hay tasa para determinar un pago máximo.

Otro es que debe ser suficiente, o sea con el sueldo tiene que alcanzar para desarrollarse condiciones económicas decorosas para el sustento adecuado del trabajador y su familia.

Una más es ser determinado o determinable, consiste en que el trabajador tiene el derecho de saber el monto de su salario debiendo de manera precisa en caso de ser por tiempo determinado o la manera variable, por unidad de obra, a destajo, por comisión, etc.

La siguiente es que el pago debe cubrirse periódicamente, es indicar con claridad el periodo de tiempo en que el trabajador habrá de cobrar, puede ser de manera semanal, quincenal, mensual o por día si se trata del trabajo a destajo.

Otra es el pagarse en moneda de curso legal, con esto se infiere que no es permitido pagar en fichas, mercancías, vales o cualquier otro signo representativo sustitutivo del dinero.

Por último, debe ser apropiado y proporcionado el pago en especie al que deba hacerse en efectivo, aquí se indica que el pago en especie debe ser apropiado al uso personal del trabajador y su familia y no ser desproporcionado al pago obligado en efectivo, es complementario más no optativo.

A continuación mencionaremos las clases de salario, al cual lo podemos agrupar desde varios puntos de vista, como desde su sistema de valuación, aquí entran unidad de tiempo, de obra, por comisión y a precio alzado. Desde la naturaleza de los factores que lo integran, en efectivo o mixto que es en especie y efectivo. La periodicidad de su pago, puede ser diario, semanal, quincenal o mensual. Considerando su monto, ya sea el mínimo general, mínimo profesional o remunerador. Tomando en cuenta la jornada en que se genera, como ordinario o extraordinario. Finalizamos con el de los elementos que lo componen, aquí están el tabulado, por cuota diaria, el salario integrado y el que se designa para el cálculo de las prestaciones.

Terminaremos este apartado con una cuestión imperativa, lo relativo al pago del salario, es un elemento que como lo marca el autor Roberto Muñoz: “se encuentra regulado por una serie de normas tendientes a que el trabajador sea quien real y efectivamente lo reciba, que el salario en efectivo lo reciba en moneda de curso legal y en lugar y tiempo determinados”²⁶. De esta manera el trabajador accederá a una forma tangible de seguridad con respecto al fruto de su esfuerzo, se trata de otorgarle las garantías mínimas de que pueda aprovechar su salario y no solo el mismo, sino con él, respaldar, proteger y sostener a toda su familia, desde su pareja hasta sus hijos.

Son cuatro rasgos a tomar en cuenta para el pago del salario, primero el sujeto de pago, este es el trabajador a quién se le debe pagar de manera directa el salario. El segundo es el objeto de pago, este debe hacerse en efectivo, sin que medie otra forma, como los vales, las fichas u otro medio representativo del

²⁶ MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo “Instituciones”, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

dinero. El tercero es el lugar de pago, por regla general del artículo 101 de la Ley Laboral es en el centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios. El cuarto es el tiempo de pago, los plazos son por día, semanales, quincenales y mensuales, aunque lo común es el plazo semanal y el quincenal.

2.7. Las prestaciones a que tiene derecho un trabajador.

En lo relacionado a las prestaciones laborales, estas son un conjunto de aspectos benéficos que pueden ser mayores o más diversos en algunos centros de trabajo, pero de manera general todos los trabajadores deben contar con un mínimo de prestaciones o beneficios que por derecho les corresponden dentro de cualquier empresa donde trabajen.

Comenzaremos hablando de los días de descanso, la Ley Federal del Trabajo habla de dos clases: los días de descanso semanal y los días de descanso obligatorio. Los primeros consisten en el reposo de un día de forma ininterrumpida a la semana, se encuentra regulado en el artículo 69 de la Ley Laboral, donde se indica que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día por lo menos de descanso con goce de sueldo, la fecha se puede acordar entre trabajador y patrón, se procura el día domingo por ser el más apto socialmente hablando para el descanso y la diversión familiares. En lo referente a los días de descanso obligatorio, son aquellos establecidos para que los trabajadores puedan disfrutar de una fecha tradicional de reunión familiar o religiosa, o la otra alternativa es conmemorar acontecimientos importantes a nivel nacional, estatal o internacional. Los días calendario que contempla la Ley Laboral los indica con claridad en su artículo 74, como el primer día de enero, el 5 de febrero, el 21 de marzo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, primero de diciembre de cada seis años en la transmisión del Poder Ejecutivo Federal y el 25 de diciembre. La obligatoriedad de estos días de descanso puede verse afectada por previo acuerdo de patrón y trabajador o bien por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje a nivel local o federal, sin embargo los trabajadores que presten sus servicios en estos días tienen el beneficio de

percibir un salario doble, siempre y cuando labore de forma efectiva y no se presente el caso de un descanso ya programado. Se pueden acomodar los días de descanso para el aprovechamiento tanto del trabajador como de la misma empresa, mientras estos se pongan de acuerdo.

Seguimos con las vacaciones, estas constituyen una causa típica de interrupción de las actividades laborales del trabajador, su finalidad es permitirle reponer energías en el ámbito mental y físico, a través de un lapso de tiempo más o menos prolongado para descansar. Las vacaciones se encuentran reguladas de los artículos 76 al 81 de la Ley Federal del Trabajo. La regla general es que desde el primer año de servicios se goza de seis días al año de descanso, esta cantidad de días se incrementa dos días por año hasta llegar a doce días al cumplir los cuatro primeros años trabajando en la misma empresa, a partir del quinto año se acumulan dos días por cada cuatro años de servicios prestados, por lo tanto serán catorce días desde el quinto año hasta el noveno.

En el caso de prestar sus servicios de forma discontinua o por temporadas, el cómputo de los días de vacaciones se hace de manera proporcional al número de días laborados. En el artículo 79 de la Ley Laboral se prohíbe compensar las vacaciones con una remuneración, con la excepción de que la relación de trabajo termine antes de cumplido el año de servicios, en esta circunstancia el trabajador tiene derecho a una remuneración proporcional al lapso de tiempo en que prestó su fuerza de trabajo.

En cuanto a la llamada prima vacacional, en el artículo 80 de la misma Ley indica que los trabajadores deben percibir una prima o sobresueldo no menor a un veinticinco por ciento sobre el sueldo que les corresponde durante su periodo vacacional, esta es una institución derivada y formalizada de los contratos colectivos de trabajo y en estos se ha visto aumentada y mejorada.

Por último, cabe mencionar la determinación de las fechas para el disfrute de las vacaciones, conforme al artículo 81 de la Ley Laboral deben de ser

concedidas dentro del plazo de seis meses siguientes al cumplimiento del primer año de servicios, los patrones tienen la responsabilidad de indicar la antigüedad de cada trabajador y de acuerdo a ello el periodo correspondiente para cada trabajador respecto a sus días de vacaciones.

Otra prestación es la prima de antigüedad, que no era contemplada como tal en la Ley Laboral de 1931, sin embargo para la Ley de 1970 ya entro en vigor, es como lo refiere el profesor Carlos Reynoso: “la retribución económica, que un patrón paga a un empleado, o trabajador, por el tiempo que éste le prestó sus servicios, independientemente de otras prestaciones a las que se tenga derecho, si estos llegan a separarse de su trabajo, cualquiera que sea el motivo de la separación”²⁷. Lo que se busca es otorgarle al trabajador una ayuda económica para su sostenimiento al verse en el escenario de perder su empleo y en esta ayuda se apoye en lo que encuentra otro trabajo para subsistir, se le concede por el tiempo de sus servicios prestados, es una cantidad originada y acreditada por el paso del tiempo. De acuerdo al artículo 162 de la Ley Laboral los beneficiados son los trabajadores de planta, se excluye a los de confianza y a los transitorios. La cantidad a pagar como prima de antigüedad es de doce días por año, con un tope del doble del salario mínimo de la zona económica del lugar donde se hayan prestado los servicios. Esta prestación es para los trabajadores separados de forma voluntaria de su trabajo si ya cumplieron quince años de servicio, a los que se separen por causa justificada y a los que separaron sin importar la causa del despido, a los que sufran alguna incapacidad física o mental que les imposibilite seguir prestando el servicio, a los trabajadores cuyos contratos terminan por causa de fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando terminan sus contratos por quiebra de la empresa, en caso de muerte del trabajador le toca a sus beneficiarios legales.

Sigue el aguinaldo, un beneficio importante para los trabajadores, ya que su finalidad es el ayudarles a efectuar los gastos de fin año debido a las fiestas decembrinas, por esta causa surgió en la Ley Federal del Trabajo de 1970, de

²⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op cit. p. 291.

ahí se estableció que los trabajadores tienen derecho a un aguinaldo anual, el cual debe ser pagado antes de llegar al día veinte de diciembre, equivalente a cuando menos quince días de sueldo, en caso de no cumplir aún el año de servicio se tiene que recibir una cantidad proporcional al tiempo laborado.

Pasaremos con lo relativo al reparto de utilidades o participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, esta es una prestación que se ha ganado en base a una gran lucha política y social a lo largo de muchos años, es un derecho que tienen los trabajadores de recibir un porcentaje cada año constante del 10 por ciento de las ganancias generadas por año en la empresa donde prestan sus servicios, si no se completo el año de servicios le corresponderá al trabajador una parte proporcional, estas ganancias se computan a través de la renta gravable determinada en base a la Ley del Impuesto sobre la Renta.

En cuanto a su naturaleza jurídica podemos advertir las siguientes características: es aleatoria, obligatoria, de régimen legal, variable, imprescriptible para los trabajadores en su conjunto y para el trabajador en forma individual prescriptible, es una obligación de la empresa, se debe pagar en efectivo, la participación no es salario pero tiene una protección semejante y es un derecho colectivo que se individualiza, como bien lo apunta el autor Néstor de Buen: “en principio, la participación es un derecho de la colectividad. Tan es así que es la comunidad obrera la que debe recibir del patrón la información e integrar la Comisión que determina la participación individual”²⁸. Derivado de esto podemos observar la relevancia que ocupa esta prestación al idearse como un beneficio, no solo de unos cuantos privilegiados, sino pensada para la colectividad, un logro de los trabajadores y un acierto para el Derecho del Trabajo que le otorga un justo premio a la clase trabajadora mexicana.

Tenemos que indicar que las empresas exceptuadas de otorgar reparto de utilidades son las de nueva creación, las instituciones que obren con fines

²⁸ DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2010. p. 276.

humanitarios, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las que tengan fines culturales o de beneficencia. Los trabajadores sin derecho a recibirla son los directores, administradores, gerentes, los trabajadores domésticos y los eventuales que no hayan trabajado mínimo sesenta días durante al año.

Como conclusión de este segundo capítulo podemos advertir la innegable característica en el Derecho del Trabajo de ser un ente con varios lados para mostrar, producto de tener que satisfacer las necesidades de una colectividad con muchos gustos, capacidades y aptitudes distintas entre sí. A la materia laboral la tuvimos que ver desde su concepción como tal en la historia y el significado de la actividad a la que se le acuñó el nombre de trabajo. Para establecerse como parte del Derecho se le otorgaron una serie de principios necesarios, los cuales sustentaron su normatividad dentro de la sociedad. Vimos que el trabajador se desarrolla de diversas formas, en diferentes ambientes por llevar a cabo diferentes actividades, esta situación obligo a la Ley Federal del Trabajo a clasificarlos y darles su justo lugar dentro de la norma, además es menester añadir a la parte patronal como un complemento indispensable, trabajador y patrón son inseparables.

Lo anterior nos dio pie para adentrarnos al punto que nos interesa más dentro de todo este trabajo, el cual viene a ser la jornada laboral, de esta conocimos desde su concepción general hasta las maneras en que nos dimos cuenta se puede manifestar, para nosotros el salario y las subsecuentes prestaciones laborales son una consecuencia del cumplimiento de la jornada de trabajo por parte del trabajador, de no ser así no habría motivo para que las otorgase el patrón.

Ahora bien lo siguiente es inmiscuirnos a nuestro tercer capítulo, cabe mencionar que tiene un matiz y un rumbo más específico, será lo propositivo del presente trabajo de investigación, para sacar adelante nuestra empresa nos apoyaremos en el derecho comparado, en la experiencia internacional con respecto a nuestro tema central: la jornada laboral, poniendo en perspectiva las

implicaciones que se traducen en las posibles ventajas y probables desventajas de una eventual reducción de la jornada que deben de cumplir para ganarse su sustento millones de trabajadores en nuestro país, poniendo especial énfasis en buscar las aplicaciones positivas en caso de darse dicho cambio.

CAPITULO TERCERO

3. VENTAJAS Y DESVENTAJAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE UNA POSIBLE REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN NUESTRO PAÍS.

3.1. La modificación de la jornada laboral como un beneficio social de la clase trabajadora.

A través de la historia nos hemos podido percatar de que en todas las oportunidades el sector patronal siempre ha buscado obtener cierta ventaja del proletariado por medio de obtener una mayor producción otorgando el menor salario aceptable, dicha situación ha cambiado de manera aun insuficiente a través de los años, en verdad no debemos culparlos, ya que es parte de nuestra naturaleza como seres humanos el buscar de forma consciente y a veces instintiva sacar el mayor provecho de nuestros semejantes con el menor costo posible ya que de ello originaremos mejores ganancias. Sin embargo la contraparte del patrón, es decir el trabajador, si bien es cierto que en un principio fue víctima de evidentes abusos y obligado muchas veces a soportar terribles condiciones laborales, con el pasar del tiempo y provocando una serie de luchas intensas y sangrientas logró establecer un pequeño y necesario equilibrio en la relación obrero-patronal, lo cual agradecemos en estos días, así podemos decir que si el patrón busca pagar menos, por su parte el trabajador con toda razón quiere una reducción de su jornada laboral, luego entonces el problema a plantearnos como sociedad y gobierno es el de establecer una jornada laboral adecuada a las necesidades de nuestro pueblo, sin dejar de prestar atención a las exigencias que consideremos justas del patrón.

La petición de los trabajadores de una reducción a su jornada laboral no es por simple capricho, al contrario, viene bien sustentada bajo diversos aspectos: en la salud física y psicológica, en la cuestión económica y desde luego dentro del

rubro social, no debe cabernos ninguna duda de que el trabajador es un ser humano con sentimientos y necesidades de genéricas a específicas.

Desde el punto de vista físico podemos advertir que una jornada prolongada puede provocar un cansancio excesivo y disminuir la capacidad del trabajador, esto puede repercutir en escenarios preocupantes como un accidente de trabajo, lo cual es perjudicial también para el patrón. En lo referente a la cuestión psicológica, la prolongación de la jornada nos hace esperar una acumulación de fatiga y estrés, pudiendo ser la raíz y fuente de conflictos emocionales, los cuales generarían una inminente disminución progresiva de la productividad y su materialización en pérdidas.

En el plano económico podemos referir que dentro de una jornada de trabajo excesiva un trabajador estará vulnerable a cualquier situación perjudicial y disminuirá su productividad al no laborar en plenitud de sus facultades, lo cual significa menos ganancias para el patrón y así pierden ambas partes. En el ámbito social una jornada exagerada impide al trabajador desenvolverse dentro sus círculos de amistad y familiar que lo rodean, en el segundo punto no solo se perjudica su bienestar, sino también el de sus hijos, si los tiene.

Luego entonces estamos convencidos del gran avance que tuvo el Derecho del Trabajo al ser este expansivo y evolucionar junto con las sociedades dentro de la cuales se desenvuelve, la jornada laboral al ser parte de todo esto no puede quedarse atrás, por lo tanto un cambio significativo se plasmó al asimilar a la jornada de trabajo con el trabajo efectivo, así solo basta con que el trabajador se encuentre a disposición del patrón para considerarse una jornada laboral, aunque materialmente no labore, esto significa mucho para la clase trabajadora, tal como nos lo indica el autor dominicano Lupo Hernández: “Es un concepto esencialmente protector del trabajador, tanto desde el punto de vista biológico como familiar, cultural, moral y social”²⁹. Estamos de acuerdo en el hecho de que la limitación de la jornada resguardará la salud del trabajador, le permitirá

²⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, et al., El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981. p. 378.

ampliar su cultura, le concederá el justo beneficio de invertirle más tiempo a su familia, lo cual es un privilegio invaluable y sobre todo necesario.

El concepto antes citado es una situación dignificante para la condición de la gente trabajadora porque el trabajador ya deja de ser visto como una cosa y pasa a recibir un trato adecuado, al considerarse a la jornada el tiempo legal que se le dedica al patrón, solo permaneciendo en el lugar donde presta sus servicios y así solo este último puede disponer de sus subordinados bajo estas circunstancias y no de una forma libre en cualquier momento como en antaño. Entonces en países como República Dominicana al igual que en México la Ley determinó una duración máxima de ocho horas por día, pero la diferencia estriba en la duración semanal, en el primero se establecieron horarios de 48, 44 o 40 horas, pudiéndose fijar como jornada normal de trabajo un periodo de tiempo más reducido, siendo una posibilidad conveniente para ambas partes.

El interés de modificar la jornada, en aras de beneficiar a los trabajadores se ha dado en casi todas las naciones y el organismo que regula la cuestión laboral a nivel global es la Organización Internacional del Trabajo y su actividad normativa con respecto a la jornada laboral y su duración resulta relevante. Ha adoptado catorce convenios y diez recomendaciones sobre el particular, entre los convenios podemos resaltar que señala la duración del trabajo, su reducción, descansos y salarios en la industria, comercio, oficinas, fábricas, transportes y obras públicas. Pasando a las recomendaciones, refiere las mismas cuatro situaciones, pero tratándose de la navegación, hotelería, espectáculos, hospitales y choferes particulares, podemos decir que se ha tratado de determinar un orden y referencia a nivel internacional para que se puedan guiar las naciones y contar con herramientas que les sirvan de guía en la construcción de sus propias normas, no obstante esta labor no ha sido del todo la ideal, por tropezarse con obstáculos impuestos por algunos países, de todos modos la influencia de la OIT es indiscutible y nos lo pone de manifiesto en sus convenios de 1919 y 1930 donde establece la jornada semanal de 48 horas, pero no se queda ahí, en el convenio de 1935 y la recomendación de

1962 ya habla sobre las 40 horas, entonces puso un horario mucho mejor para los trabajadores, aunque hoy en día se encuentre limitado a unos cuantos.

La modificación de la jornada laboral también contribuye a combatir el desempleo, ya que abre oportunidades para la ocupación de un mayor número de personas, entonces el limitar la jornada resultaría en una situación favorable a nivel social, y para el patrón podría significar el contar con una productividad de mejor calidad y cantidad para su empresa.

Sin embargo las razones principales para darse un cambio en el horario de trabajo son dos: la primera es de carácter humanitario como ya lo hemos mencionado, este incluye la preservación de la salud, el permitir una mejor calidad de vida familiar y cívica al trabajador y los razonamientos jurídicos derivados del debido establecimiento de estas garantías y la segunda razón toca al tema económico, donde entra lo relacionado a la productividad y la situación de ver que una reducción de la jornada será una manera de combatir la desocupación, una preocupación latente en un amplio sector poblacional.

Existen otras tendencias y llevadas al terreno de la práctica nos encontramos que en lugar de buscar una limitación de la jornada se han dado a la tarea de prolongar la jornada normal de trabajo, esta prolongación diaria se hace con el propósito disfrazado de hacer más largo el descanso del trabajador, el freno para esta tendencia es la voluntad del trabajador, pero esta se obtiene mediante el otorgamiento de una pequeña mejoría de la retribución monetaria, aunque no deja de ser una situación desfavorable para muchos trabajadores, porque para eso son las horas extras y no se imponen de forma disfrazada. La prolongación de la jornada diaria para aumentar el descanso semanal viene a ser un aspecto negativo de una modificación ya que es una extensión compensatoria del trabajo que debía realizarse el sábado, por eso no debemos considerarla como horas extras a pesar de parecerlo, sin embargo las horas que ya se habían otorgado como de descanso y ya pagadas pretenden regresarlas a ser de trabajo, esto no es otra cosa más que un retroceso, por ende a esta iniciativa

debemos encararla con una mentalidad de rechazo, es justificada esta actitud por ya contar con un beneficio y desde luego pelear por no perderlo.

En lo relativo a la semana de 40 horas, en principio no es de aceptación general debido a que su integración en beneficio del trabajador es resultado de las negociaciones colectivas, por medio de un contrato ley o contrato colectivo de trabajo. Existen convenios en otros países para implantar de forma general la semana de 40 horas, para nosotros este viene a ser un modelo de reducción de la jornada laboral, es una vía alterna para tener la posibilidad de establecer una modificación positiva en el horario. A raíz de esto se ha determinado que cada Estado debe de ratificar el principio de la semana de 40 horas, aplicado de tal forma que no afecte el nivel de vida de los trabajadores, tienen que adoptarse medidas convenientes para su protección, cabe mencionar que cada Estado que se comprometa llevar a cabo este principio lo debe aplicar a todas las categorías del empleo, es decir, a todos los tipos de trabajadores, según esto el Estado debe formular una política nacional, que promueva mediante métodos ajustados a las condiciones y costumbres de su pueblo, así como a las de su industria, la adopción de la reducción progresiva de la duración normal de la jornada de trabajo, con el objetivo de alcanzar una norma que implante la semana 40 horas, sin disminución alguna del salario y las prestaciones de los trabajadores, esta reducción se realiza por muchas naciones en la actualidad, por vía legislativa, por vía reglamentaría, por medio de los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Ley, a través de sentencias arbitrales, o por una combinación de estos instrumentos, o de cualquier otra manera dependiendo de la práctica de cada país.

La semana de 40 horas, laborando ocho horas, cinco días a la semana es de las opciones más viables hoy en día, como lo apunta el autor Lupo Hernández: “La tendencia actual se inclina a dedicar mayor atención a la reducción del trabajo semanal que a la limitación de la jornada diaria”³⁰. Esta es una buena situación y también se debería prestar igual atención a las dos opciones

³⁰ *Ibíd.* p. 380.

principales, porque se trata de darles las mejores condiciones y beneficios a los trabajadores, al tratarse de un sector fundamental dentro de cualquier sociedad.

3.2. Modificaciones al salario en caso de darse una reducción en la jornada laboral.

En la realidad vemos que todas las empresas aspiran en la medida de sus posibilidades a obtener cada día mayores y mejores utilidades, gracias al capital que han invertido para ello, por otro lado los trabajadores también anhelan en mejorar sus condiciones laborales con justa razón y por supuesto que quieren ganar cada día más trabajando cada día menos, esta es una regla de la vida originada de la misma naturaleza del hombre, por dicha causa siempre trataremos de obtener el mayor provecho posible a cambio del menor esfuerzo que tengamos la necesidad de realizar.

Por medio de una lucha incesante y muchas veces caótica por parte del proletariado es como se han obtenido para estas generaciones ciertas garantías y privilegios que se traducen en unas condiciones laborales más aceptables con el pasar del tiempo, entonces las legislaciones laborales de la totalidad de los países civilizados tienen la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones dignas y suficientes para su adecuada subsistencia, como una jornada máxima y no una jornada mínima y por ende en lo referente al salario, como una consecuencia de la jornada, se manifiestan las condiciones en que debe otorgarse, siendo un salario mínimo y no uno máximo, por consiguiente es menester para nosotros enfocarnos a este principio a la hora de hablar sobre una modificación al salario conforme se suscite una reducción en la jornada de trabajo y esta tiene que ajustarse a las circunstancias de cada trabajador.

Entonces como nos hemos dado cuenta, el salario viene a ser una consecuencia de la jornada laboral, por lo tanto tenemos la necesidad de relacionar ambos conceptos en el desarrollo de este tema. Así pues, diferenciaremos el tiempo efectivo de servicios y tiempo real trabajado, el

primero corresponde solo a los días laborados, mientras tanto el segundo también integra días festivos, incapacidades, vacaciones y demás descansos. Por otra parte, tomando en cuenta la duración máxima de la jornada de trabajo, dependiendo si es la jornada diurna, nocturna o mixta, cabe señalar que las horas de trabajo que excedan la jornada máxima con el propósito de contar con la tarde del sábado libre, no son consideradas como tiempo extraordinario, lo único prohibido por la Ley Federal del Trabajo es que se laboren más de nueve horas extra a la semana. Todo esto entra a colación debido a que en los últimos años las centrales obreras de nuestro país han pugnado por el establecimiento de la jornada de trabajo de 48 horas con pago de 56, entonces han solicitado una reforma de la fracción I del artículo 123 de nuestra Carta Magna que establece que la duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas por día, sobre el particular tenemos la opinión del laborista Baltasar Cavazos: “No es necesaria dicha reforma para que en todo caso se pudiera establecer la jornada de 40 horas, ya que la mencionada fracción se refiere solo a una jornada máxima y no a una mínima, y quien tiene lo más, tiene lo menos”³¹.

Consideramos correcta esta opinión debido a que siempre se deben de perseguir las mejores condiciones laborales, no dudamos que si se establece una semana de 40 horas a nivel general se puede beneficiar a nuestro país, hemos visto que ya se ha implantado dentro del sector burocrático y bancario, incluso en algunas empresas públicas y privadas por medio de sus Contratos Colectivos de Trabajo, sin perjudicar su salario, al contrario se les considera bastante bien al respecto, sin embargo por mala suerte para el trabajador mexicano aún no se ha llegado a la posibilidad real de hacerlo por decreto en todas las industrias y comercios, una situación que tiene buen potencial para cambiar desde nuestra perspectiva, ya que los ejemplos de hacer tal cambio positivo son palpables en la realidad. Entonces solo en algunas empresas se trabajan 48 horas a la semana y se pagan 56 y la mayoría de los trabajadores o empleados de oficina reciben un sueldo semanal, quincenal o mensual, y

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Editorial Trillas, México, 2000. p. 57.

trabajan 7 u 8 horas de lunes a viernes, esta situación nos hace observar que en México existe una marcada desigualdad, pero es algo que se puede corregir. Por otro lado debemos tomar en cuenta que no es lo mismo la semana de 40 horas que una semana de cinco días laborados, sin embargo ambas en su forma de verse y aplicarse tienen en común el gran beneficio que resultan para los trabajadores integrados en estos horarios, cabe resaltar que con este tipo de horario se puede ofertar empleo a más trabajadores, los que laboren 40 horas semanales descansen y ocupen su lugar otros los sábados y los domingos, con la finalidad de que la empresa siga laborando sin interrupciones y de esta forma pueda adquirir mayores rendimientos, dados por el inminente incremento de la productividad, de esta manera el trabajador puede integrarse más a su familia y rendir más en su trabajo, puesto que el descanso adicional le servirá como un estímulo para cuando reanude sus actividades, una cuestión a todas luces benéfica para ambas partes de la relación obrero-patronal, en la cuestión salarial deberán de llegar a un acuerdo, pero sin duda este se ha de mantener en el mismo nivel, por medio de un convenio pactado por patrón y trabajador.

El establecimiento de la semana de 40 horas en México solo se ha dado en el sector bancario y burocrático, (situación a plantearse en el último capítulo del presente trabajo), en lo relativo al salario, se perciben excelentes condiciones, por lo tanto debemos pensar que si se implanta este horario de manera general no debe de afectar de forma alguna el salario de los trabajadores, contando con que hay un salario mínimo que solo se puede incrementar, no lo contrario.

En Petróleos Mexicanos han implantado la semana de 40 horas, con un excelente pago por cierto, aunque en la práctica sigan laborando 48 horas, pagándose las ocho horas adicionales como tiempo extra. Los sindicatos se han percatado que la semana de 40 horas aún no se puede establecer en las pequeñas empresas y a cambio de olvidarla los patronos celebran convenios donde se aumenta un pequeño porcentaje en los tabuladores de los salarios, sin embargo el objetivo es implantar este horario, el cambio al salario debe

hacerse a favor de mejorarlo aunque sea una jornada menor, la calidad del trabajo no se refleja en la cantidad de horas laboradas.

3.3. Requisitos que debe cubrir el trabajador para ser beneficiario de la reducción de la jornada.

Para comenzar con este apartado nos encontramos con una gran verdad en lo relativo a la limitación de la jornada de trabajo, no obstante se aplique de manera general debe de atender a las circunstancias específicas de cada trabajador, concordando con las características propias de cada relación laboral, ya que si bien es cierto que cada tipo de actividad laboral cuenta con sus propias características, también la persona que la lleva a cabo tiene sus circunstancias particulares dependiendo sobretodo del tipo de actividad, así podremos percatarnos para tomar nota, que donde se requiera de un esfuerzo físico considerable la jornada debe de ser menor en un grado distinto al que se debe de implantar si se desarrollan actividades laborales más enfocadas al lado intelectual, que no requieran de un esfuerzo excesivo y dotar con ello de elementos más favorables para el desarrollo de las actividades de cualquier empresa, beneficiando con esto tanto a patrones como a trabajadores.

Consideramos que la cuestión de estudiar la situación particular de cada trabajador es menester, por lo tanto debemos establecer los requisitos que debe de cumplir cada trabajador para hacerse beneficiario de una reducción en su jornada, estos tienen que ser generalizados para todos los trabajadores.

Con base a lo anteriormente mencionado, los trabajadores tienen derecho a una reducción de su jornada laboral, pero esta debe atender a la naturaleza del trabajo desempeñado, por lo tanto el primer requisito a considerarse es el referente al tipo de actividad que desarrolle cada trabajador, por lo cual si se trata de un trabajo físico clasificado como extenuante, por ser una actividad excesiva o hasta peligrosa para la seguridad o la vida del trabajador, este sería

el primer criterio a cubrir para concederle una necesaria reducción a su jornada de trabajo, dadas las condiciones a las que se enfrenta día con día.

Otra cuestión es el estado de salud del trabajador, considerando las condiciones de su trabajo diario existen diversos factores que pueden propiciar un detrimento en su estado físico y hasta psicológico, desde cómo le hace para llegar a su centro de trabajo, pasando por el tipo de actividades que deba de cubrir y las circunstancias climatológicas a las que se encuentre expuesto, luego entonces una reducción será favorable en el caso de los trabajadores que pasen por alguno de estos supuestos, para prevenir en la medida de lo posible que concurra algún hecho perjudicial y se susciten posibles ausentismos laborales con motivo de una incapacidad por enfermedad.

También debemos tomar en cuenta al horario tradicional y los rígidos métodos de medición del tiempo, si bien es cierto que son necesarios en algunos procesos de fabricación, ahí donde se exige una puntualidad absoluta y la inminente observación de normas en cuanto al tiempo requerido para la ejecución de varias actividades es primordial, no en todas las empresas se suscitan las mismas eventualidades, sin embargo en casi todos los casos se da un control rígido del tiempo como una exigencia simple y llana de parte del patrón, afectando sin una necesidad realmente práctica al trabajador, por lo tanto es menester proveer de un respiro a los trabajadores e implantar una reducción en el horario en aras de que puedan concurrir un poco más tarde a su labor si en realidad no se perjudica a la empresa. Todo esto tiene que ver con la situación de nuestra sociedad en la actualidad, tal como lo pone de manifiesto el autor Ernesto Patiño: “diversos estudios han puesto de manifiesto que la hora de mayor accidentabilidad en el trabajo es la primera hora de la jornada y que ello obedece, en gran medida, a que los tiempos de trayecto se han duplicado o triplicado en los últimos 10 años. Lo anterior, aunado a las condiciones deplorables en que se desenvuelve el transporte, ha dado como resultado el

que los trabajadores lleguen cansados a sus trabajos y que, por lo mismo, se encuentren más expuestos a sufrir un riesgo de trabajo”³².

Esta exposición constituye una situación preocupante para nosotros, ya que no solo se termina afectando al mismo trabajador, si no que de manera colateral se termina transgrediendo el funcionamiento de los demás sectores de nuestra sociedad, deviniendo en la conformación de un ambiente menos favorable, con demasiada contaminación y estrés, esto se traduce en un inminente detrimento de la salud física y mental, lo cual significa para el trabajador que sufrirá de estas condiciones antes de empezar con su jornada laboral, representando un punto desfavorable para el óptimo y adecuado desarrollo de su actividad.

Asimismo muchos trabajadores, por la distancia de sus domicilios a sus centros de trabajo se han visto obligados a cumplir ahí ciertas tareas, como ocuparse de cuestiones personales y demás actividades extra laborales que antes realizaban en sus respectivos hogares, lo cual representa una disminución en su productividad durante la primera hora de su jornada, entonces ya puestos estos parámetros, otro requisito para que cualquier trabajador sea beneficiario de la reducción converge en la cuestión de la distancia y el tiempo invertido en el transporte de su casa a su trabajo.

Habiendo determinado los principales requisitos que debe de cubrir un trabajador para ser beneficiario de una reducción en su jornada laboral, nos queda un cierto panorama de posibilidades reales para que sea una cuestión justificada, no cabe duda que las necesidades del trabajador son diversas y requieren de un cierto nivel de atención, sin embargo el cubrir el mayor rango posible de eventualidades nos lleva a un desarrollo sostenido y a una evolución en cuanto a las condiciones laborales se refiere, encontramos varias ventajas para ambos sectores, el patronal se ve beneficiado con una mejor productividad, por ende un mayor rendimiento con el cual habrá un crecimiento

³² PATIÑO CAMARENA, Ernesto Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Oxford, México, 1999. p. 47.

en la empresa, para el trabajador el tener más tiempo para su familia, un clima laboral benéfico, una disminución notable en el ausentismo, la reducción de los accidentes de trabajo por estar más descansado y animado, en fin todo esto es un buen incentivo y aliciente que motivaría en gran medida al trabajador.

3.4. La obligación del patrón a informar al trabajador sobre la posibilidad de reducir su horario laboral.

Podemos darnos cuenta que a lo largo de la historia la parte patronal ha ofrecido diversos argumentos en lo relativo a la limitación de la jornada laboral, los cuales van en contra de esta medida, pero la realidad nos hace ver las ventajas, las posibilidades y los alcances positivos que tiene para trabajadores y patrones, por lo cual a estos últimos les toca la responsabilidad de ofrecerles e informarles sobre la alternativa de reducir la jornada a sus subordinados, luego entonces comenzaremos el tema con dichos argumentos, pero a su vez dando las razones que los desmienten.

Iniciamos con el argumento de orden jurídico, donde consideran que la limitación de la jornada es incompatible con el principio de la autonomía contractual y la libertad de trabajo, este argumento tiene su origen del liberalismo económico, consideramos que es invalido, al contravenir la naturaleza del Derecho del Trabajo y su evolución histórica, que ha requerido el apoyo del Estado para evitar la explotación de cualquier hombre en nombre de la libertad de trabajo y del principio de la autonomía contractual, esto termina siendo un elemento opresor a favor del patrón, lo cual es inaceptable hoy en día porque buscamos condiciones equitativas para patrones y trabajadores.

Otro es el punto económico, aquí aseguran que la reducción de la jornada disminuye la producción y aumenta los costos de los diversos artículos producidos, con este razonamiento se devendría un empobrecimiento económico en la sociedad, lo cual la misma realidad social se ha encargado de desmentir, los cambios generados en la industria a raíz de la limitación de la

jornada en conjunto con la función social del Estado moderno, lejos de traer un perjuicio han dejado un aumento en el rendimiento del trabajador, sin acrecentar los costos de producción, este hecho hizo que las empresas modernizaran sus estructuras, lo cual ha demostrado ser algo beneficioso para ambas partes.

El último argumento hace referencia a la inoportunidad de la reducción de la jornada, esto nos lleva al hecho de que sus primeros pasos se dieron cuando recién finalizó la Primera Guerra Mundial, situación que vino a ocasionar un grave daño y disminución en la economía de los países desarrollados, por lo cual el sector patronal justificaba que no era factible la reducción por ser inoportuna, pero estas aseveraciones sombrías eran erróneas por la aplicación de nuevos métodos de trabajo y de organización empresarial, aparte estos dos importantes aspectos fueron acompañados con un nuevo y mayor nivel tecnológico industrial y dentro de este conjunto de cambios positivos se ejerció un trato más humano para los trabajadores, valorando su inmensa importancia, perfeccionándose así las relaciones industriales, entonces vemos razones de sobra para dilucidar lo equivocados que estaban los patrones.

Cabe mencionar que si bien es cierto se ha buscado una reducción en la jornada laboral, también se ha dado la tendencia de prolongarla, convirtiendo las horas trabajadas en exceso de la jornada normal en tiempo ordinario de trabajo, con el propósito de incrementar el descanso semanal del trabajador, una situación que en apariencia se ve provechosa para el trabajador, pero resulta ser desfavorable, por ello no prospero en Uruguay, país de donde vino esta iniciativa, por lo tanto podemos advertir que su aprovechamiento era en mayor medida por parte del patrón, al resultar esta prolongación en más horas de trabajo y no ser estas consideradas como tiempo extra, claro la limitante estaba en la voluntad del trabajador.

Dado este ejemplo y las circunstancias podemos determinar la importancia en el hecho de que el patrón informe al trabajador sobre cualquier tipo de alteración en su horario de trabajo, por ende es necesario darle la debida información a

cada empresa sobre los beneficios de una reducción en la jornada laboral, de las posibilidades positivas que esto conlleva y claro señalarle al patrón la responsabilidad que tiene de informarle a sus trabajadores, para que estos tengan la misma información y se encuentren en igualdad de condiciones.

3.5. La elección del trabajador a optar si elige la reducción en su jornada laboral.

A lo largo de lo descrito a través del presente capítulo hemos observado que debemos atender varios aspectos para establecer una reducción a la jornada laboral, ya vimos que lo más factible es la implementación de una semana de 40 horas, para hacerla real y viable debemos de ver en primer lugar la naturaleza de cada trabajo y por ende la de cada trabajador, así podemos ajustarla a las necesidades de cada relación obrero-patronal atendiendo a la peligrosidad que implique a la salud, como el grado de esfuerzo físico y mental que se puede desarrollar y la tensión nerviosa resultante como un efecto inevitable, por ende debemos enfocarnos a las situaciones particulares de cada sector, sin embargo es propicio ofrecer varias alternativas y desde un ámbito general poder delimitar un rango de opciones pertinentes, ajustables para cada caso particular, consideramos que este sería un planteamiento bastante adecuado, este derecho de los trabajadores se da por el hecho de que se deben de mejorar las condiciones materiales, intelectuales y morales de la clase trabajadora, entonces pugnar por una reducción en la jornada de trabajo es una cuestión justificada, por lo tanto los trabajadores pueden elegir optar por una reducción en su jornada laboral, por ser esta una alternativa benéfica para su desarrollo y desenvolvimiento personal y familiar, al considerar estos aspectos cotidianos como elementos fundamentales para un mejor y mayor rendimiento laboral, pugnando por una evolución dentro de las empresas de la mano con la misma sociedad.

La jornada de trabajo, sabemos que es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón dentro de la empresa, el tiempo que ocupa

desde que sale de su domicilio en muchos casos es un aspecto considerable, por lo tanto se debe de compensar este tiempo, tomando en cuenta el sacrificio o la peligrosidad que encierre el recorrido, siendo así el horario debe de convenirse dando la oportunidad al trabajador de decidir sobre su jornada.

Por lo tanto a cada trabajador que se encuentre en una situación complicada en cuanto a las condiciones a las que se enfrenta para trasladarse de su hogar a su centro de trabajo se le puede establecer una modificación a su horario laboral, otorgándoles su hora de entrada un poco más tarde, este tipo de horario puede ser practicado ya sea en la jornada continua o en la discontinua, las ventajas se verán reflejadas en una reducción palpable del ausentismo laboral y en un mayor y mejor rendimiento de cada elemento de la empresa, por ello también se verá beneficiado el patrón, dentro de este cambio positivo se le da la libertad al trabajador, claro con ciertos límites, de poder elegir una reducción a su jornada laboral, de aquí se desprende además que pueda organizarse en su trabajo para poder rendir y trabajar lo convenido con el patrón, todo esto se da por tener un origen justificado.

Podemos observar que darle su justo lugar a la clase trabajadora y otorgarles la facultad de decisión sobre el rumbo de sus distintas actividades es menester, se trata de sustituir un derecho unilateral del patrón sobre este particular por un derecho de decisión compartida entre el patrón y el trabajador, para llegar a establecer una plataforma equilibrada, donde los privilegios que ostentan ciertos grupos en razón de su nivel profesional se compartan entre los demás tipos de trabajadores y estos puedan acceder a un mejor bienestar personal y familiar.

Las ventajas de proporcionar este cambio a muchos trabajadores que lo necesitan ayuda en gran medida a la sociedad, como bien lo apunta el autor Ernesto Patiño: “contribuye a disminuir la contaminación ambiental, a racionalizar el consumo de energéticos y a aliviar la circulación de vehículos que se presenta en las horas críticas, ya que resulta más inteligente alterar la demanda de transporte que aumentar el número de estos en las horas de

congestionamiento”³³. Esta ventaja es una oportunidad de contribuir a que la sociedad pueda disfrutar de una calidad de vida superior a la actual con una mejora en su movilidad dentro de las ciudades, es una situación provechosa.

Uno de los mayores campos de aplicación para introducir este cambio es el sector terciario al no presentar muchos problemas, ya que aquí el personal trabaja en labores muy individualizadas donde existe un enorme grado de autonomía, por ende la ejecución de estas actividades no afecta a la empresa, igualmente se puede implementar en grupos pequeños de trabajo, por poder contar con una organización eficiente, situación adecuada para brindar un rendimiento superior de acuerdo a las expectativas del patrón.

En lo referente al campo industrial, se pueden adoptar algunas medidas para facilitar la aplicación del ajuste en el horario, como aumentar el grado de autonomía de cada una de las tareas, otra es aumentar las reservas de piezas con las que debe laborar cada operario y la tercera consiste en incorporar equipos de trabajo y entre ellos pueden elegir como tomar sus nuevos horarios laborales con la finalidad de que salgan beneficiados lo que más necesitan de la ya referida modificación.

Otro tema a observar es sobre las condiciones de eficacia que son requeridas, en primer lugar, como dijimos con antelación, dominar una cierta organización de trabajo, por lo cual son recomendados los grupos o equipos de trabajo, en segundo lugar tener un grado de formación en cada elemento de la empresa, para cuando un trabajador se encuentre ausente, el otro pueda tomar su lugar en lo que este llega al centro de labores.

Por último debemos mencionar los accidentes de trabajo, estos ocurren en la mayoría de las ocasiones durante el trayecto de cada trabajador de su hogar al centro de trabajo, con el ajuste en el horario laboral se da como resultado una disminución considerable en el número de dichos accidentes y un marcado

³³ *Ibidem.* p. 49.

incremento en la productividad, como ya lo habíamos señalado en reiteradas oportunidades, con todo esto nos podemos percatar de la importancia que reviste una reducción en la jornada y poder aplicarla retardando la hora de entrada, por eso se debe considerar a conciencia la elección del trabajador.

3.6. Consecuencias obrero-patronales de darse el cambio.

Ya hemos visto las posibilidades que se vislumbran en caso de darse una modificación en la jornada laboral, en el sentido de reducir las horas invertidas en el trabajo diario de millones de trabajadores, en este último tema abordaremos las consecuencias o repercusiones que acontecerían para ambas partes de la llamada relación obrero-patronal, indiscutible base fundamental y razón de existencia de nuestro Derecho del Trabajo.

Una jornada reducida de trabajo propicia, por contar con más tiempo libre un trabajador, el llamado “doble empleo” o como le dicen en Estados Unidos, “trabajo de claro de luna”, o “trabajo negro” como lo conocen en Alemania, se presenta porque la gran mayoría de los trabajadores no desean estar de ociosos y buscan la posibilidad de adquirir mayores ingresos para ellos mismos y sus respectivas familias, situación a todas luces viable. Desgraciadamente en América Latina ninguna legislación ha establecido la semana de 40 horas a nivel de sus respectivas leyes máximas o constituciones, solo se ha asentado en los países más desarrollados e industrializados como Estados Unidos, Inglaterra y Japón con razonables ventajas, las cuales estamos convencidos se pueden suscitar en muchos de nuestros países hermanos, por supuesto incluyendo a nuestro país.

Otra consecuencia se puede manifestar al implementar el ajuste del horario, en poder trabajar ocho horas solo de lunes a viernes y un sábado del mes, además aparecería la alternativa que en otros países ocurre de no pagar tiempo extra, como lo indica en su estudio sobre el Derecho Laboral Comparado el doctor Baltasar Cavazos: “se apunta en una libreta el tiempo que se labora en demasía

y al fin del año, aparte de las vacaciones, se les abona el tiempo laborado para que lo disfruten descansando”³⁴.

Bueno desde nuestro punto de vista esta alternativa es optativa, dependiendo de las circunstancias de cada trabajador, el puede elegir el mejor momento para juntar sus horas extras, aprovecharlas y alargar de esta manera sus vacaciones, con el fin de hasta poder planear viajes largos o dedicar el tiempo a otros proyectos personales, depende ya de cada uno de ellos, más que nada todo estriba en el aspecto económico y nivel de vida.

Es de desearse que con el tiempo se llegue a aplicar uniformemente una semana de 40 horas, sin llegar a perjudicar el nivel de producción de cualquier empresa, sin embargo dependemos de superarnos en cuanto a nuestro desarrollo como sociedad, son cuestiones fundamentales a las que debemos prestar la debida atención, porque contamos con los elementos para pugnar por una mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores y unificar esta semana, que en México solo la tienen y disfrutan unos cuantos.

En la cuestión del tiempo ocupado para las comidas, debe de establecerse claramente, iniciando desde la legislación relativa, pasando al nivel de cada empresa y tomando en consideración las particularidades de cada trabajador, si este puede tomar sus alimentos fuera de su centro de trabajo o no, para estimar si se computa su tiempo de comida como tiempo efectivo de trabajo o no, este aspecto es bastante polémico, pero creemos que puede solucionarse viendo de cerca las condiciones de cada trabajador, en especial la distancia de su domicilio a su centro de trabajo, este debe de ser el criterio principal.

Contemplando las opciones y dadas las posibles consecuencias en la relación obrero-patronal presentes al establecer una reducción en la jornada laboral, nos queda por proporcionar una clasificación junto con las modalidades en la

³⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Editorial Trillas, México, 1991. p. 33.

jornada de trabajo, esta información es una aportación de la doctrina, tomada del derecho comparado, principalmente de la República Dominicana y se corrobora desde distintos puntos de vista, que en esta oportunidad tratamos de unificar y se manifiestan de la siguiente manera:

En primer lugar por las horas del día en que se cumpla, ya sea diurna, nocturna o mixta. En segundo término por su duración, ya sea reducida, especial, limitada, normal o extraordinaria. En tercer lugar por la forma de ejecución, aquí encontramos las formas continua y discontinua. La cuarta manera es por su normalidad, esto quiere decir si se cumple la jornada de forma normal o de emergencia y podemos establecer un quinto puesto, aquí aparecen otras alternativas desde otros ángulos como son la edad, el sexo, la especialidad o la naturaleza del trabajo.

En lo referente a las modalidades, estas son las siguientes: A) Personal que labora ocho o más horas diarias, con dos días consecutivos de descanso. B) El personal que cuenta con una jornada promedio de 42 horas a la semana, y un descanso de dos días consecutivos. C) Trabajadores con una jornada semanal de 44 horas, trabajan cinco días y medio, no laboran el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. D) El personal que labora seis días durante seis horas y cuarenta minutos por día y E) Los trabajadores que laboran en exceso la jornada normal de 40, 42, 44 o 48 horas, en forma habitual, o que se encuentren en situaciones especiales o de emergencia, con o sin la autorización de la Ley o de la autoridad competente.

En conclusión podemos inferir que a lo largo del presente capítulo hemos visto varias opciones, determinadas desventajas y ventajas que lo fueron en su inmensa mayoría, tomando un poco de información de otros lugares que han establecido de una forma más firme una reducción de la jornada de trabajo, por lo tanto, dados estos elementos estamos convencidos que en México contamos con la infraestructura y las facultades necesarias para ir unificando los criterios respecto al horario y establecer a nivel legislación un cambio en este sentido,

por lo tanto ya para el siguiente y ultimo capitulo del presente trabajo, abordaremos desde la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, Contratos Colectivos de Trabajo y jurisprudencia, las características de la jornada y las implicaciones que tendría su posible modificación tendiente a reducirla.

CAPITULO CUARTO

4. ASPECTOS NORMATIVOS SOBRE LA JORNADA LABORAL RESPECTO AL PLANTEAMIENTO DE SU MODIFICACIÓN EN BENEFICIO DE LA CLASE TRABAJADORA EN MÉXICO.

4.1. Análisis del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el ordenamiento principal de nuestro país, de ella emanan todas las demás Leyes, Códigos y Reglamentos con los que contamos para la organización de las instituciones, el orden de la sociedad, la resolución y prevención de los diversos conflictos que se susciten dentro de esta, por lo cual las bases del Derecho del Trabajo quedan incluidas en la también llamada Carta Magna en su artículo 123, en el cual vamos a profundizar de forma primordial en las cuestiones relativas al tema de la jornada laboral, ya que nos ofrece los fundamentos sobre los cuales se desarrolla la Ley Federal del Trabajo, por ende un análisis del citado artículo 123 Constitucional resulta menester para el estudio de nuestro tema al ser el regulador formal de la jornada laboral.

Luego entonces comenzaremos citando el artículo 123, párrafo primero de nuestra Constitución, que a la letra dicta: “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”. Desde aquí nos indica el propósito primigenio de su existencia, el cual es sin lugar a dudas el de proveer de fuentes de empleo a todas aquellas personas que lo requieran, con el objetivo de que por medio de el obtengan un beneficio económico con el cual puedan llevar una vida digna para ellos mismos y sus respectivas familias, situación a todas luces imperativa en todas las sociedades del mundo y no solo

la nuestra, por ende el Estado tiene la obligación de facilitar las condiciones adecuadas para que puedan formarse las fuentes de trabajo necesarias.

Así nos podemos percatar de la innegable relevancia revestida en la observancia del artículo 123 de nuestra Carta Magna, al cubrir los diversos aspectos del Derecho Laboral, entre ellos se encuentra la jornada de trabajo, a la que debemos hacer referencia dentro de su apartado A, fracciones I y II, donde se nos señala lo siguiente: “A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas...”.

Aquí lo que observamos es que se establece la jornada máxima de ocho horas, además de añadirse la jornada nocturna con una duración de hasta siete horas, una cuestión para llamar la atención es que no establece la jornada mixta, una situación solventada de manera complementaria por la Ley Federal del Trabajo.

Es de señalarse que estos preceptos vienen indicados desde el principio del multicitado artículo 123 Constitucional, aspecto indicador de que para el Derecho del Trabajo es fundamental la jornada laboral, como un elemento por cual los mismos trabajadores lucharon y siguen luchando para mejorarlo, por ser un factor esencial dentro de sus mismas condiciones laborales.

Otro rasgo analizable es el salario, ya que este va de la mano con la jornada laboral, como una consecuencia natural del cumplimiento de esta última por parte del trabajador, el salario viene siendo el objeto por el cual una persona trabaja. Una parte importante es lo referente al salario mínimo, el cual debe de ser suficiente para cubrir las necesidades alimenticias, de vivienda y de esparcimiento del trabajador y su familia, lo que nos viene a ocupar es lo relativo al ya mencionado artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado A, fracción VIII, que a la letra dice: “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento”. Algo a

lo sumo importante porque dado esto, aunque se dé una reducción de la jornada laboral, el salario mínimo no puede reducirse.

La jornada máxima de ocho horas es muy buena, pero mejorable por poderse reducir más, tomando en cuenta las condiciones en las que viven millones de trabajadores, como lo indica el multicitado artículo 123 Constitucional, que en su apartado A, fracción XXVII, inciso a), dice: “XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo...”. Por ende, si se llegan a presentar actividades laborales que demanden del trabajador un esfuerzo físico por encima de lo normal, si se presta en lugares al aire libre, donde las condiciones climáticas se consideren difíciles o si el domicilio del trabajador se encuentra bastante alejado de su centro de trabajo y por ello su transporte resulte por demás deficiente, estos son elementos suficientes para dilucidar que es provechosa una reducción en estos casos, nosotros pensamos que en ciertas situaciones, como dentro de los citados ejemplos, la jornada de ocho horas continua siendo excesiva.

La última parte del artículo 123 de la Constitución corresponde a su apartado B, del cual su primer párrafo y fracción primera citamos a continuación: “B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas...”. Una cuestión atrayente del citado precepto es que relaciona la jornada laboral con la situación salarial de este tipo específico de trabajadores, dándoles una distinción especial, por el hecho de separarlos en otro apartado, por ser otra su condición, una particularidad que tendremos la ocasión de analizar en un tema posterior dedicado a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, que emana del apartado B, por ser una cuestión imperativa dentro de nuestro estudio, así nos damos cuenta que

nuestra Constitución es la fuente de donde emergen las distintas Leyes y Reglamentos que en su conjunto le dan cabida al Derecho del Trabajo.

4.2. Consideraciones a los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo se origina como ya lo hemos comentado con antelación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y lo que es más, se desprende de su apartado A, como lo indica la misma Ley Laboral desde el principio en su artículo primero que a la letra dice: “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución”. Con esto nos percatamos de la evidente separación de los tipos de trabajadores que en el trajín cotidiano laboran con un considerable entusiasmo y a razón de lo antes mencionado vemos que cuentan con diferentes condiciones laborales, pero todos tienen el único propósito de llevar el sustento para ellos mismos y sus respectivas familias, entonces esta Ley solo regula a los trabajadores contenidos en el apartado A. Por lo tanto en el presente tema abordaremos lo concerniente a algunos artículos correspondientes a la jornada laboral y otros relacionados con ella, en un afán de presentar un panorama de las condiciones imperantes de los trabajadores regidos bajo su tutela, con la posibilidad de vislumbrar las implicaciones traducidas en mejoras palpables y provechosas para ambas partes de la relación obrero-patronal, esa es nuestra intención principal.

La Ley Laboral es un amplio conjunto de normas conformada por un total de 1010 artículos que describen, detallan y por encima de todo regulan desde las condiciones laborales, el salario, las prestaciones, los tipos de trabajadores, las prestaciones a que tienen derecho estos, las organizaciones de trabajadores llamadas sindicatos, el derecho de huelga, hasta la manera de dirimir los diversos conflictos obrero-patronales frente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes conforman la autoridad competente para resolverlos,

entonces dados estos elementos que en su conjunto amalgaman la Ley Federal del Trabajo nosotros solo nos enfocaremos en algunos artículos.

Los artículos sobre los cuales dirigiremos nuestra atención son aquellos encargados de regular las condiciones laborales y aquí se encuentra la más importante para nosotros, la jornada laboral.

La Ley Federal del Trabajo nos señala una cuestión imperativa, la cual nos establece una base sólida de la estrecha relación que existe entre la jornada laboral y el salario, factores que van unidos uno del otro, se encuentra marcado este particular en su artículo 5°, párrafo primero, fracciones III y V, los cuales dictan: “5°.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

V. Un salario inferior al mínimo...”. Estos preceptos nos indican que la jornada de trabajo no puede ser inhumana, lo cual nos hace pensar que puede reducirse dependiendo de las circunstancias particulares de cada trabajador, como ya lo hemos señalado anteriormente y aunque se llegue a otorgar una reducción de la jornada no se podrá pagar un salario menor al mínimo establecido, de esta forma vemos que si bien es cierto, se puede reducir la jornada para beneficio del trabajador, no puede pasar lo mismo con su salario, este solo puede aumentar. Para el patrón la reducción de la jornada también resulta benéfica, al contar con trabajadores en mejores condiciones generales.

Entrando de lleno a lo que más nos concierne, la Ley Laboral establece las condiciones laborales dentro de su título tercero, conformado por ocho capítulos y un aglomerado de 75 artículos, que van del artículo 56 al 131, de los cuales los correspondientes a la jornada laboral son apenas 10 que abarcan del artículo 58 al 68, nos damos cuenta de que la jornada laboral se encuentra regulada en esta Ley en solo una pequeña parte del total de artículos dirigidos a

las condiciones laborales, sin embargo esto no reduce de ninguna manera su relevancia, por algo es la primera en señalarse.

Para comenzar nos parece menester indicar lo señalado por el artículo 57 de la Ley Laboral, que describe lo siguiente: “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen”. Esto nos da un indicio de que es posible y viable determinar una posible modificación de la jornada laboral, ya que se puede solicitar de manera particular por el mismo trabajador, lo que va de la mano con lo ya mencionado es también un cambio en el salario, el cual puede pedir el patrón, pero ya hemos visto que cuenta con una limitante, aun con todo esto la tendencia más factible es que se modifique la jornada de trabajo, en razón a una disminución de la misma siendo una cuestión válida y justificada en aras de beneficiar a ambas partes y no necesariamente el salario, esperando que tienda a aumentar conociendo las características de cada empresa y las necesidades económicas y sociales inherentes de nuestra sociedad.

Una situación que se relaciona bastante con lo antes dicho es lo referente al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicta: “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”. En el primer párrafo del citado artículo nos refieren algo interesante, de que ambas partes de la relación obrero-patronal tienen la facultad para fijar la duración de la jornada de trabajo, pero sin excederse de la duración máxima establecida por las leyes, lo cual nos da la pauta para manejar la posibilidad de que puede disminuirse y se complementa esta idea bastante bien a raíz de lo señalado en el siguiente párrafo, el de repartir las horas de

trabajo, de aquí es de donde saldría el beneficio más viable, el de fijar nuestro propósito a una reducción de la jornada laboral en el sentido semanal.

Continuamos con lo relativo a las formas de la jornada de trabajo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos describe solo dos: la jornada diurna y la nocturna, sin embargo la Ley Federal del Trabajo la complementa al señalar tres formas y además nos presenta la duración de cada una de ellas, lo cual describe en sus artículos 60 y 61 que señalan lo siguiente: “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”. Lo resaltante de estos preceptos es que otorgan una duración diferente dependiendo del tipo de jornada llevada cabo por cada trabajador, algo muy acertado, sin embargo esta situación podría mejorar al homologar la jornada nocturna en la diurna y en la mixta y así hacer durar siete horas a las tres formas de jornada, siendo una sugerencia viable contando con las razones expuestas a largo de nuestro trabajo.

Finalmente debemos añadir que los demás artículos referentes a la jornada laboral hablan sobre el tiempo que se le debe conceder al trabajador para tomar sus alimentos y lo relativo al trabajo extraordinario y las horas extras, el primer punto lo señala la Ley Laboral en su artículo 64 que dicta: “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”. Esto ya lo habíamos mencionado antes, lo imperativo de este precepto es la cuestión del trabajador, en el caso de no tener su domicilio cercano a su lugar o centro de trabajo, lo más seguro es que el no salga de ahí, haciendo de esta particularidad algo a favor para reducirle su jornada. Los artículos 65 al 68 hablan de los puntos segundo y tercero, el tener

que laborar más tiempo va a ser con motivo de incrementar el salario substancialmente a excepción de una situación de siniestro o emergencia.

4.3. Importancia de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que se encarga de dar sustento al Derecho Laboral se divide en dos apartados: el apartado A y apartado B, al primero lo regula la Ley Federal del Trabajo de la que hablamos el tema anterior, para este tema nos enfocaremos en el apartado B, siendo más específicos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la cual se encarga de regular a este último apartado.

La Ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado es pequeña en comparación a la Ley Laboral, al contar con 165 artículos, estos van dirigidos en especial a los trabajadores llamados burócratas o que laboran para el gobierno, como desde su primer artículo señala: “La presente Ley es de observancia general para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, de las Instituciones que a continuación se enumeran: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Instituto Nacional de la Vivienda, Lotería Nacional, Instituto Nacional de Protección a la Infancia, Instituto Nacional Indigenista, Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, Comisión Nacional de Valores, Comisión de Tarifas de Electricidad y Gas, Centro Materno-Infantil Maximino Ávila Camacho y Hospital Infantil; así como de los otros organismos descentralizados, similares a los anteriores que tengan a su cargo función de servicios públicos”. Circunstancia que la hace especial, al regular solo a este tipo de trabajadores y contar por este mismo hecho con características propias que determinan condiciones de trabajo diferentes para estos trabajadores, podemos decir que ofrece mejores prestaciones y salarios, en este tema veremos lo relativo a la importancia

revestida en esta Ley para nosotros, por ser una herramienta de la cual podemos tomar ciertos elementos factibles de homologarse de manera general. Dentro del tema que nos ocupa, el cual es la jornada laboral, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cuida del cumplimiento de una jornada adecuada, como lo indica en su artículo 14, primer párrafo, fracciones I y III, que a la letra dictan: “Artículo 14.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los trabajadores, aún cuando las admitieren expresamente, las que estipulen:

I.- Una jornada mayor de la permitida por esta ley;

III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para el trabajador, o para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción...”. Algo que salta a la vista y es diferente de lo visto con antelación es la inclusión acertada de las mujeres en estado de gravidez, una particularidad que puede ser bien adoptada por las otras Leyes laborales, ya que esa distinción se hace en virtud de proteger y velar por una garantía primordial, siendo esta la vida.

Un aspecto a destacar de esta Ley es que se maneja por nombramientos, así es como se origina la inclusión de un trabajador para que preste sus servicios, es como si fuera su contrato y determina sus condiciones laborales, como lo apunta en su artículo 15, párrafo primero, fracciones IV y V, los cuales señalan: “Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador...”. Un rasgo significativo puesto que la jornada de trabajo se determina desde estos nombramientos y así el trabajador ya sabe cuáles van ser sus condiciones laborales antes de firmar y dar su consentimiento.

Continuando con la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, cabe resaltar que esta tiene su propia regulación sobre la jornada laboral, y en primer lugar en su artículo 21 nos describe lo siguiente: “Se considera trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas, y nocturno el

comprendido entre las veinte y las seis horas”. Aquí se hace una separación puntual para saber a qué momento del día se aplica cada forma de la jornada.

Siguiendo por el mismo tenor, también nos establece la duración de cada forma de la jornada laboral, empezando por la diurna, continuando con la nocturna y culminando con la mixta, las cuales la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado viene a describir en sus artículos 22, 23 y 24 de la siguiente forma: “Artículo 22.- La duración máxima de la jornada diurna de trabajo será de ocho horas.

Artículo 23.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

Artículo 24.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno abarque menos de tres horas y media, pues en caso contrario, se reputará como jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media”. Vemos con claridad que la duración de cada forma de jornada es igual a las marcadas por la Ley Federal del Trabajo, lo cual nos hace pensar que también pueden ser susceptibles de algún cambio dirigido a su reducción, como ya lo habíamos mencionado en el tema anterior.

Finalizamos con una aportación valiosa de esta Ley en aras de proteger al trabajador y otorgarle mejores condiciones laborales, en su artículo 25 se redacta: “Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud”. Este es un precepto que no tiene la Ley Federal del Trabajo como tal y que sin embargo debería tener, al prever las posibilidades de que a un trabajador se le presenten diferentes adversidades, analizando su medio ambiente, sus aspectos físicos y sus particularidades propias, aunado con todo esto se toma en cuenta la viabilidad del riesgo de sufrir algún tipo de enfermedad o disminución en su salud, con estos y otros elementos se pueden considerar las características de cada trabajador y facilitarles una adecuada jornada laboral, finalmente esto es lo que buscamos que suceda si se reduce la jornada laboral, el cuidar la salud de los trabajadores

y así disfruten con plenitud del fruto de su trabajo y de esta forma puedan dedicarle el tiempo suficiente en la realidad a su vida personal y familiar.

4.4. Trascendencia de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B, del Artículo 123 Constitucional, la cual tratamos en este tema es la más reducida de todas al contar apenas con escasos 24 artículos, tiene un nombre tan largo debido a que solo se encarga de regular en específico a los trabajadores enunciados en la ya citada fracción, como lo enuncia desde su primer artículo, el cual indica: “La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones laborales de los trabajadores al servicio de las instituciones siguientes: instituciones que presten el servicio público de banca y crédito, Banco de México y Patronato del Ahorro Nacional”. Por ende queda restringido este ordenamiento legal a los trabajadores bancarios, sin embargo consideramos que las condiciones laborales establecidas en este son privilegiadas, por lo tanto creemos que se pueden homologar algunas de sus disposiciones para el goce de una mayor cantidad y variedad de trabajadores, tratando de otorgar las mismas oportunidades a todas las personas que dedican e invierten gran parte de sus respectivas vidas realizando las diversas actividades que hacen funcionar a nuestra sociedad y le proporcionan el funcionamiento adecuado.

En cuanto a la jornada laboral, esta Ley no la describe como tal y se apoya en la Ley Federal del Trabajo de manera primaria, entonces la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS explica esta eventualidad en su artículo 5°, párrafo segundo, que a la letra dice: “En lo no previsto, se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad”. Podríamos suponer que al no enunciar a la jornada

laboral dentro su cuerpo normativo la Ley materia de este tema aplica el mismo sistema de jornada, pero no es verdad, como lo veremos a continuación.

Dentro de su segundo capítulo, dedicado a los días de descanso, las vacaciones y el salario, la Ley Reglamentaría de la Fracción XIII BIS, contribuye al Derecho del Trabajo con un par de condiciones laborales muy interesantes, comenzaremos hablando de la primera la cual establece en su artículo 8°, párrafo primero y nos indica lo siguiente: “Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso a la semana que ordinariamente serán sábado y domingo, con goce de salario íntegro. Aquellos que normalmente en esos días deban realizar labores de mantenimiento o vigilancia o para los que en forma rotativa deban hacer guardia para prestar los servicios indispensables a los usuarios, tendrán derecho a recibir por su trabajo en sábado o domingo una prima equivalente al 25% sobre el salario diario que corresponda a los días ordinarios de trabajo”. Con esto nos podemos percatar que esta Ley establece la semana de 40 horas para sus trabajadores, una situación privilegiada, entonces el que se marque en esta Ley esta modalidad de jornada semanal nos sienta las bases para poder solicitar el mismo tratamiento para los demás tipos de trabajadores, claro tomando en cuenta las circunstancias particulares de cada empresa pública o privada y la situación particular de cada trabajador, de lo que se trata es de llegar a un punto en que se mejore la jornada laboral, en beneficio de ambas partes de la relación obrero-patronal, algo que ya hemos explicado en temas anteriores, lo cual es posible observando las implicaciones positivas de tal decisión y cambio, consecuencias que superan en la inmensa mayoría de los aspectos al lado negativo de esta iniciativa.

El segundo y último punto va sobre la cuestión del salario, la Ley Reglamentaría del Artículo XIII BIS del Artículo 123 Constitucional establece un salario mínimo diferente, detallándolo en su artículo 10, el cual dice: “El salario mínimo en las instituciones será fijado en los tabuladores de acuerdo con el salario mínimo general que rija en la localidad, aumentado en un 50%, mismo que se considerará salario mínimo bancario”. De esta forma vemos que hasta en el

salario resultan privilegiados estos trabajadores, estos son dos grandes rasgos en los cuales podemos fijar nuestra atención con la intención de imitarlos.

4.5. Observaciones a algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley en lo que se refiere a la Jornada Laboral.

Para el tema que abordaremos a continuación vamos a apoyarnos en unos Contratos Colectivos de Trabajo y en un Contrato Ley, estos conforman un ejemplo de cómo se maneja el Derecho del Trabajo en rubros más específicos, puesto que resultan ser reglamentos especiales para un determinado sector laboral, se ciñen a lo establecido por el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, teniendo la ventaja de otorgarles a sus trabajadores mejores condiciones de trabajo y las llamadas prestaciones superiores a la Ley, sin embargo cuentan con una vigencia limitada y deben de irse renovando cada vez que se acerque el termino de tal vigencia, esto se aplica a ambos, nosotros nos centraremos en la jornada laboral, viendo como la establecen y los puntos positivos rescatables producto de nuestra investigación. Comenzaremos por los Contratos Colectivos, debemos añadir que al igual que las diversas Leyes, Códigos y Reglamentos, también se conforman por artículos, que además les pueden dar la denominación de cláusulas, siendo este conjunto de disposiciones susceptible de un análisis.

El primero es el Contrato Colectivo de Trabajo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, que por sus siglas la conocemos como AAPAUNAM, este Contrato Colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores académicos asociados al AAPAUNAM, estos constituyen a profesores e investigadores, sus ayudantes y los técnicos académicos que laboran dentro de la UNAM, siendo un documento firmado por ambos organismos, la jornada laboral que maneja es especial y la menciona en su cláusula número 54, párrafo primero, de la siguiente forma: “La jornada de trabajo académico es el tiempo durante el cual el personal académico está a disposición de la UNAM para realizar las actividades académicas derivadas de

los planes y programas establecidos por la misma...”. De aquí observamos hasta un cambio en su denominación, veremos que más agrega a continuación. La jornada de trabajo académico, como se le denomina a la jornada laboral en el Contrato Colectivo de Trabajo del AAPAUNAM, cuenta con una descripción propia, designando sus propias formas de jornada, como lo indica en su cláusula 54, fracción primera, que a la letra dice: “Jornada completa, media jornada y por hora clase”. Aquí la jornada completa y la media jornada no pueden exceder los máximos legales, una cuestión significativa es la inclusión de los pagos por hora clase y en sí es el trabajo por hora, esto puede homologarse para entrar en otros ámbitos laborales en beneficio de un mayor conglomerado de trabajadores, algo que ya se está incluyendo a mayor escala en nuestro país. El último aspecto a detallar es el marcado en su cláusula 57, la cual nos describe lo siguiente: “El trabajador académico disfrutará por cada cinco días de labores continuas por lo menos de dos días de descanso con goce de salario íntegro. En función de las necesidades de la dependencia y los programas académicos, se procurará que tales días de descanso sean el sábado y el domingo. Quienes prestan servicio en día domingo tendrán derecho, independientemente de cualquier otra prestación que les otorgue este Contrato, a una prima adicional del 50% sobre el salario de los días ordinarios de labores”. Algo ya integrado en otra norma vista con antelación, se trata de una semana más corta de labores, con dos días de descanso a la semana, aquí nos podemos percatar a parte, que si el trabajador labora en domingo se le adiciona la mitad del salario de un día normal, claro ya encontrándose en situaciones excepcionales, cabe señalar las ventajas adquiridas por este sistema, aunque se encuentre dedicado a los trabajadores académicos, existe la posibilidad de tomar algunos rasgos que poseen el potencial de ser imitados y llegar al alcance de otros tipos de trabajadores.

Continuamos con el otro contrato, esto es con el Contrato Colectivo de Trabajo de Bacardi y Compañía, S.A. de C.V. y la Sección 135 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

Un ordenamiento regulador de las actividades y condiciones laborales de los trabajadores de la empresa alcoholera denominada Bacardi.

Entonces lo que nos ocupa del Contrato Colectivo de Trabajo de Bacardi, es lo relativo a la jornada de trabajo, la cual tiene estipulada en su artículo 16, párrafo primero, estableciendo: “La semana de trabajo constara de 40 horas, con pago de 56 horas, esto por lo que hace a la jornada diurna; si hubiese trabajos en segundos o terceros turnos, se estará a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en vigor, o sean siete horas y media diarias para la jornada mixta, o sean treinta y siete horas y media a la semana; y siete horas diarias para la jornada nocturna, o sean treinta y cinco horas a la semana, considerando que la semana será de cinco días de lunes a viernes, el horario para el primer turno será de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y para el segundo turno de 3:00 p.m. a 10:30 p.m.” Lo rescatable de este precepto es la descripción tan detallada de las formas de la jornada laboral, tomando como base a la semana de 40 horas, adaptándola a cada una de estas formas siendo diurna, nocturna o mixta, se labora lo proporcional, así la semana de 40 horas lo es para la diurna y para las otras dos se reduce, como se hace en la jornada diaria, además se les otorga un salario mayor constante de 56 horas, un ejemplo valido y viable de que el salario y la jornada se pueden llevar de manera armónica, lo cual resulta muy benéfico para estos trabajadores, otro punto a relucir es que marca dos turnos específicos, estableciéndose un horario determinado para cada uno de ellos.

El último artículo a observar del Contrato Colectivo de Trabajo de Bacardi, es uno relacionado con el anterior, se trata del artículo 19, el cual indica: “Bacardi se obliga a que por cada semana de 40 horas, con pago de 56 horas, el trabajador gozara de dos días de descanso con goce de salario que serán los sábados y domingos”. Un precepto útil para detallar cuáles son los días de descanso a tomar cuenta, aparte de remarcar que serán pagados en su totalidad. En su conjunto ambos artículos son un buen ejemplo de que se puede mejorar nuestra legislación, en especial la Ley Federal del Trabajo, ya que viendo estos preceptos junto con otros tantos, si cuenta con algunas lagunas,

sin embargo podemos considerar que se pueden ir subsanando, algo que en posteriores páginas mencionaremos a manera de propuesta.

Para concluir con el presente tema entraremos al estudio del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, este es uno de los pocos Contratos Ley con los que contamos en nuestro país ya que la inmensa mayoría son Contratos Colectivos de Trabajo, entonces de este Contrato Ley sacaremos lo referente a la jornada laboral, observando las características presentes dentro de algunos de sus preceptos. Comenzaremos por hablar de su artículo 6°, párrafo primero, el cual nos dice: “Las labores de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares se dividen en dos ciclos: zafra de azúcar, de alcohol y similares y reparación o preparación”. El citado artículo nos sirve para hacer diferencia de los ciclos, puesto que observan distintas jornadas laborales el uno del otro, cabe señalar que esta distinción es significativa al mostrar un camino diferente para el establecimiento de la jornada de trabajo, adaptándola a las circunstancias previstas dentro de la industria en mención, demostrando que la jornada no es un ente estático y que se encuentra en constante movimiento y cambio, como los mismos trabajadores y sus necesidades constantes y cotidianas.

Dentro del Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana el aspecto de los ciclos se toma muy en cuenta, al establecer un capítulo relativo a la semana de trabajo que en su artículo 12, párrafo primero nos indica lo siguiente: “La semana de trabajo será de seis días y de 48, 45 y 42 horas, según que la jornada sea diurna, mixta o nocturna, durante el ciclo de zafra”. En efecto se marca una jornada y consecuente horario semanal para un ciclo en especial, el de zafra, al ser el que marca la producción neta dentro de la industria, al otro ciclo este Contrato Ley lo marca igual en el artículo 12, pero en el párrafo cuarto, señalando: “Durante el ciclo de reparación, la semana de trabajo de cinco días y cuarenta horas, comenzará a regir dos días hábiles después del momento en que se envase y cosa el último saco de azúcar o de que se produzca la última cantidad de azúcar mascabado y

terminará al iniciarse la zafra siguiente...”. Vemos lo interesante del caso y es cuando se llega al ciclo de reparación y se toma un criterio distinto.

4.6. Rasgos jurisprudenciales necesarios.

La jurisprudencia se encarga de subsanar algunas lagunas que se pueden llegar a presentar en cualquier Ley, es una fuente importante para el Derecho en general y por esta causa también se incluye al Derecho del Trabajo, para este último tema nos encargaremos de observar algunos rasgos de esta fuente del Derecho, enfocándonos a la jornada laboral, tema central de nuestra investigación, en si misma esta es una herramienta más para usarse a favor de buscar beneficiar en la mayor medida posible a la clase trabajadora en México.

Por lo tanto iremos viendo algunos ejemplos de tesis jurisprudenciales utilizados en el tema de la jornada laboral, para comenzar usaremos la primera tesis de jurisprudencia, cuyo rubro y texto señalan lo siguiente:

“Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Décima Época, Libro XXIII, Agosto de 2013, Tomo 3, Tesis Aislada (Laboral), Pág. 1740. TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA NORMA QUE REGULA LAS JORNADAS Y HORARIOS DE LABORES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL CENTRALIZADA, CONSTITUYE UN HECHO NOTORIO. Un hecho notorio es un acontecimiento conocido por todos, es decir, que es del dominio público y que nadie pone en duda; en el ámbito judicial es aquel que un tribunal conoce con motivo de su actividad jurisdiccional. Atento a lo anterior, la Norma que Regula las Jornadas y Horarios de Labores en la Administración Pública Federal Centralizada, que establece el horario del personal de base, confianza, mandos medios, superiores y homólogos a ambos y de alto nivel de responsabilidad, de la administración pública federal centralizada, constituye un hecho notorio, por virtud de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, el 15 de marzo de 1999, pues a través de este medio, la indicada norma, por su trascendencia, tiende a ser conocida por todos, particularmente por los tribunales a quienes se encomienda la aplicación del derecho. No obstante, si bien la notoriedad que alcance la normatividad publicada no pretende que todos los habitantes de una colectividad conozcan con plena certeza y exactitud un

hecho, lo cierto es que su difusión genera un conocimiento habitual en un grupo determinado de personas, como es en el caso, aquellos trabajadores que prestan servicios en la administración pública federal centralizada”.

Este ejemplo nos marca una indicación de que la jornada laboral sostenida por lo trabajadores al servicio del Estado es conocida y aceptada, por lo tanto se asume como tal y debe de ser respetada, en especial por las mismas autoridades. Otro ejemplo de una jurisprudencia dedicada a la jornada laboral, es la siguiente:

“Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo XXXIII, Marzo de 2011, Tesis Aislada (Laboral), Pág. 2382. OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE PROPONE CON UNA JORNADA QUE EXCEDE PERMANENTEMENTE DEL MÁXIMO PERMITIDO, AUN CUANDO SE ESTIPULE QUE EL TIEMPO EXTRAORDINARIO SE PAGARÁ CONFORME A LA LEY. Cuando el patrón ofrece el trabajo al empleado con un horario nocturno de las veintidós treinta a las siete horas, tal ofrecimiento debe considerarse de mala fe, porque no respetó el principio constitucional de duración máxima de la jornada nocturna semanal de labores, ya que excede el término de cuarenta y dos horas semanales que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 61 para la jornada nocturna. Sin que obste a lo anterior que exista un contrato donde se haya estipulado que la hora excedente en la prestación del servicio es tiempo extra y se pagará como tal, porque ese pacto rompe con el principio previsto en el artículo 66 de la citada ley, que señala que la jornada sólo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, lo que implica que el horario normal del trabajador no debe estar integrado por horas extras, pues con ello se dejarían de observar, en su perjuicio, los derechos previstos a su favor en los artículos 4o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consistentes en que el trabajo debe ser digno y socialmente útil, a fin de que le permita descansar el tiempo necesario para evitar el desgaste físico y mental que pueden provocarle las actividades realizadas; seguirse capacitando para hacer mejor su trabajo y aspirar a un mejor nivel de vida, así como tener tiempo suficiente para un sano esparcimiento en compañía de su familia; consecuentemente, no puede aceptarse que el ofrecimiento de trabajo que contiene horas extras permanentemente, aun cuando se hubiere señalado que se pagarían conforme a la ley, tenga el carácter de buena fe”.

El señalamiento citado va en defensa de una jornada de trabajo adecuada para el trabajador, ya que no se puede permitir el exceso en la jornada por las razones ya expresadas dentro de sus acertados razonamientos, circunstancias que también hemos señalado a lo largo del presente trabajo, en sí consiste en una herramienta para proteger el interés primigenio del trabajador de conservar un buen estado físico y mental, además de tener siempre la oportunidad de gozar su vida personal y familiar en óptimas condiciones. Continuamos con otra tesis jurisprudencial que dentro de su rubro y texto nos indica:

“Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo XXXI, Marzo de 2010, Tesis Aislada (Laboral), Pág. 3022. OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. CUANDO SE PROPONE CON JORNADA SEMANAL MENOR A LA PACTADA CONFORME AL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PERO MODIFICANDO LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA DEL SÁBADO, NO PUEDE CONSIDERARSE DE MALA FE. El ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica creada jurisprudencialmente, puesto que la Ley Federal del Trabajo no contiene alguna disposición que la regule y respecto de la cual, la Junta está obligada a estudiar todas las circunstancias que permitan concluir de manera prudente y racional, la intención del patrón de continuar la relación laboral, esto es, analizar si se hizo en las mismas o mejores condiciones en las que venía dándose en cuanto a los aspectos fundamentales como son el horario, puesto y salario. En congruencia con lo anterior, si el ofrecimiento del empleo se hace con igual salario y puesto, así como con una jornada menor a la pactada en términos del artículo 59 de la citada legislación, permitiendo que el trabajador termine sus labores entre semana una hora antes de la establecida, es evidente que se ofrece en mejores condiciones, pues por el mismo salario y puesto tendría menos horas de trabajo, con independencia de que se varíe la hora de entrada y salida de labores del sábado, toda vez que con ello no se pretenden modificar dolosamente las condiciones en que se venían prestando los servicios, al ser la jornada semanal propuesta menor a la aducida por la parte obrera”.

Aquí encontramos un valioso ejemplo de que se pueden ofrecer mejores condiciones laborales, en especial en lo relativo a la jornada de trabajo, vemos

que un salario suficiente no se contradice con un horario de labores más corto, al contrario, es un escenario conveniente para ambas partes, tanto patronos como trabajadores salen ganando, al desarrollarse el trabajo con vistas a que la calidad siempre va a superar a la cantidad. El otro punto rescatable es que la regulación del ofrecimiento de trabajo es un tema que se debe tratar para llevarse a cabo su regulación dentro de la Ley Federal del Trabajo, en este orden de ideas también necesita hacerlo con respecto a nuestro tema principal. Veamos un ejemplo más de todo esto con la siguiente tesis de jurisprudencia:

“Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo XXVI, Agosto de 2007, Tesis Aislada (Laboral), Pág. 1847. SALARIO MÍNIMO. ES EL QUE DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA CUANTIFICAR EL PAGO DE LAS CONDENAS DECRETADAS CUANDO EL TRABAJADOR LABORA LA JORNADA LEGAL, A PESAR DE QUE EL PATRÓN ACREDITE QUE SE REALIZABA CON UNO INFERIOR A ÉSTE. A pesar de que el salario precisado por el trabajador en su demanda fuera controvertido por el patrón y éste hubiera acreditado el que señala, no puede servir de base para el cálculo del pago de las condenas decretadas, si dicho salario es inferior al mínimo y el empleado laboró la jornada legal, pues al ser dicho convenio ilícito produce su nulidad de conformidad con el artículo 5o., fracciones V y XIII, de la Ley Federal del Trabajo, ya que de lo contrario equivaldría a liberar al patrón de la obligación de hacer el pago al trabajador de las prestaciones reclamadas, sin el salario al que legal y mínimamente tiene derecho”.

Nos percatamos de que el salario mínimo de ninguna manera se puede reducir y solo es susceptible a aumentar, al contrario de la jornada laboral, que ya vimos si puede y es muy conveniente su reducción, al ser una acción provechosa para ambas partes de la relación obrero-patronal, por ende debemos inclinarnos a la idea de su pronta modificación, como un argumento válido en el crecimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo. El último ejemplo que vamos a añadir es la tesis de jurisprudencia, cuyo rubro y texto marcan:

“Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Tomo XXV, Marzo de 2007, Tesis Aislada (Laboral), Pág.

1735. OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE AUNQUE SE MODIFIQUE LA JORNADA DE TRABAJO, SI ES EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR. Si la propuesta de trabajo no se realiza en los mismos términos y condiciones en que se venía desempeñando sino con modificación de la jornada de trabajo en beneficio del trabajador, porque mejora el horario sabatino al suprimir la prestación de servicios vespertinos, debe considerarse que el ofrecimiento es de buena fe y, por tanto, revierte la carga de la prueba del despido injustificado a la parte trabajadora”.

El cambio en la jornada laboral del trabajador, siempre debe ser en su beneficio, es un elemento esencial para que sea válida, jurídicamente hablando toda relación obrero-patronal. Entonces es de esta forma como percibimos la generosa aportación representada por la jurisprudencia y junto con ella se complementa al Derecho Laboral con las demás Leyes y Reglamentos que se fueron citando, todo con el propósito de serles de utilidad a la clase trabajadora.

Con todo lo aportado a lo largo de este cuarto y último capítulo podemos concluir que las diversas leyes laborales forman un gran conglomerado de disposiciones y reglamentos, pensados con el propósito de regular de la manera más justa y adecuada la relación obrero-patronal, sin embargo se tienen que enfocar un poco del lado del trabajador, de observar que se respeten sus derechos y por encima de todo las condiciones físicas, psicológicas, inclusive ambientales, en las cuales desempeña su trabajo.

Es menester mantener un equilibrio en la relación obrero-patronal, aquí es donde entra la labor del Derecho del Trabajo, al ser una materia eminentemente de carácter social, por ello es protectora de la clase más vulnerable, los trabajadores, por ello en cada oportunidad debemos procurar mejores beneficios para estos últimos, es lo ideal, porque de esta forma también beneficiamos a nuestra misma sociedad.

Finalmente la intención que tenemos a lo largo de este capítulo y de todo el trabajo en general es proporcionar una herramienta, que sirva para el análisis y

la reflexión, ofreciendo un panorama de las implicaciones de darse una reducción en la jornada laboral, una situación que desde nuestro punto de vista resulta favorable para trabajadores, patronos, el Estado y la misma sociedad.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Nos podemos dar cuenta de que para el estudio de la jornada laboral es menester adentrarnos a la historia del trabajo en general y de cómo surgió a raíz de esta actividad el Derecho del Trabajo, primero a nivel mundial y como consecuencia de su desarrollo llegó a México, siendo este un país pionero en establecer dentro de su Constitución mejores condiciones laborales, en beneficio de los trabajadores.

SEGUNDA.- En México, la evolución que tuvo el Derecho del Trabajo, se la debemos a la Revolución Mexicana de 1910, este movimiento armado se suscitó como consecuencia de los grandes abusos y atropellos cometidos por el gobierno del General Porfirio Díaz, de esta encarnizada lucha que tuvo como detonante a las huelgas de Cananea y Río Blanco, surgió nuestra Carta Magna en el año de 1917 y sentó las bases del Derecho Laboral, tal y como lo percibimos y conocemos en la actualidad.

TERCERA.- Entonces para tener los elementos que describen a la jornada de trabajo, debemos primero señalar quienes están involucrados en ella, estos son los trabajadores, también conocer al patrón y que la relación entre ambos es lo que da nacimiento al Derecho del Trabajo, por ende la jornada laboral se desprende de estos elementos para constituirse como la primera condición laboral de todo trabajador y debe de cumplirla para ganarse su sustento cotidiano.

CUARTA.- Nos percatamos que la jornada laboral es la primera condición laboral que tiene un trabajador, de ella se desprenden las demás, como el salario, los descansos y las diversas prestaciones a que tiene derecho, cabe señalar lo indispensables que resultan ser estos elementos, al relacionarse de una forma mutua y consistente, porque dependen unos de otros.

QUINTA.- Observamos que la jornada laboral no es una figura estática, al contrario va cambiando conforme pasa el tiempo y se van presentando diferentes necesidades dentro de la clase trabajadora y por esta razón el Estado, como el encargado de velar por los intereses del pueblo debe de hacer lo posible por el bienestar del mismo y lo hace implementando ordenamientos para regular y proporcionar mejores condiciones laborales que se adapten a las necesidades de los trabajadores, por ser la base esencial dentro de la sociedad.

SEXTA.- Ya conociendo a la jornada laboral, nos encontramos que la forma en que se lleva a cabo puede sufrir de ciertas modificaciones, a razón de las diversas circunstancias presentes en las diversas empresas, por ende nos apoyamos en la experiencia internacional para sustentarlas y ofrecer ejemplos de que las ventajas de reducir la jornada de trabajo superan a las desventajas y que se reflejan en un medio ambiente más provechoso para los trabajadores y también para los patrones.

SEPTIMA.- Como la parte jurídica de nuestro trabajo de investigación, conformamos un pequeño compendio de las Leyes y Reglamentos que están intrínsecamente ligados al tema que estamos tratando, vimos que todo se desprende del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, luego entonces las bases de Ley Federal del Trabajo se construyen a partir del precepto constitucional citado, de esta forma añadimos el análisis de algunos Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley, además de incluir varios rasgos jurisprudenciales, esto con la intención de redondear la información que a lo largo de los otros capítulos del presente trabajo de tesis se fueron desprendiendo, como consecuencia de esto podemos resaltar la importancia que reviste una regulación adecuada de las condiciones de trabajo, en especial la jornada laboral y que faltan aún algunos aspectos que pueden homologarse y así tener una mejor legislación, que trate más a profundidad lo relativo a nuestro tema principal.

OCTAVA.- Dentro del mismo capítulo cuarto, podemos inferir la variedad de leyes que constituyen al Derecho del Trabajo, desde su punto de origen, el artículo 123 de nuestra Carta Magna y de ahí se desprende la Ley Federal del Trabajo y las demás leyes mencionadas con antelación, del análisis de estas leyes concluimos que se desprenden reglas un tanto variadas para tratar el tema de la jornada laboral, al manifestar diferentes criterios en cuanto a su manejo y características, entonces este se convierte en un punto a tomar en cuenta para su inminente estudio y eventual modificación, en aras de buscar condiciones parecidas para todos los tipos de trabajadores.

NOVENA.- A manera de conclusión general, podemos indicar que la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, para el cumplimiento de una actividad específica y que a lo largo de la historia la clase trabajadora ha luchado incansablemente por obtener un horario de trabajo adecuado y que además con el cumplimiento de este pueda percibir un salario remunerador, para cubrir sus necesidades de alimentos y de sano esparcimiento, y mediante el sacrificio de muchas vidas fue como se estableció el Derecho Laboral y dentro de él se incluyó una regulación consciente de la jornada de trabajo, las circunstancias han ido cambiando con el pasar de los años y esto nos demanda la proposición de mejores condiciones laborales y por lo tanto el buscar una reducción en la jornada laboral es una posibilidad viable, la experiencia en otras latitudes nos lo ha demostrado y esa experiencia, aunada a que contamos con diversos reglamentos que establecen jornadas diferentes a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, nos hace pensar que se pueden implementar jornadas diarias o semanales más cortas en beneficio de la clase trabajadora en México.

PROPUESTAS

PRIMERA.- Que dentro de la Ley Federal del Trabajo se establezca la inclusión de la jornada semanal, ya que si bien es cierto se maneja una jornada diaria, no se describe en particular una semanal.

SEGUNDA.- Proponemos el establecimiento de las modalidades de la jornada semanal, pudiéndose incluir aquí una semana de 40 horas, ya que es una alternativa aún no tomada en cuenta para los trabajadores en general, sin embargo está se encuentra presente regulando a muchos sectores laborales, considerándose estos como un grupo privilegiado.

TERCERA.- Se deben describir más a detalle los horarios laborales dentro de la Ley Federal del Trabajo y las otras leyes, puesto que lo manejan de una manera muy general, aquí se deberían considerar los diferentes horarios que a lo largo de una jornada laboral se pueden ir presentando, lo cual resulta en una herramienta digna de tomar en cuenta para determinar un cambio en la hora de entrada de los trabajadores y que se puede modificar dependiendo de la distancia que hace de su domicilio a su centro de trabajo.

CUARTA.- Como última propuesta consideramos pertinente tomar en cuenta la homologación que debe hacerse en la Ley Federal del Trabajo de algunos preceptos contenidos en otras Leyes laborales, Contratos Colectivos de Trabajo y Contratos Ley con respecto a la Jornada Laboral y de esta forma ampliar su contenido al faltarle más artículos describiendo sus alcances y posibilidades, esta condición laboral es la primera y de esta se desprenden las demás, luego entonces mientras se ofrezcan opciones variadas y viables para tener la posibilidad de elegir una mejor jornada laboral, es una cuestión que viene a mejorar nuestro sistema, llevar a cabo una reducción de la jornada laboral significa un avance en el desarrollo del Derecho del Trabajo, al optar por mejor calidad que cantidad en beneficio de la clase trabajadora en México.

FUENTES CONSULTADAS

BIBLIOGRAFÍA

1. BASURTO, Jorge, El Proletariado Industrial en México (1850-1930), Editorial UNAM, México, 1975.
2. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Harla, México, 1985.
3. CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Editorial Trillas, México, 2000.
4. CAVAZOS FLORES, Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Editorial Trillas, México, 1991.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar, et al., El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981.
6. DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1998.
7. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1977.
8. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Vigésima segunda edición, Editorial Porrúa, México, 2010.
9. DE BUEN, Néstor, et al., Jornada de trabajo y descansos remunerados. "Perspectiva Iberoamericana", Editorial Porrúa, México, 1993.
10. DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Vol. III, Segunda edición, Ediciones Depalma Buenos Aires, Argentina, 1976.
11. GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Decima tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1983.
12. MUÑOZ RAMÓN, Roberto, Derecho del Trabajo "Instituciones", Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1983.

13. PATIÑO CAMARENA, Ernesto Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Oxford, México, 1999.
14. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, Segunda edición, Editorial PAC, México, 1985.
15. REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.

LEGISLACIÓN

- A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- B. Ley Federal del Trabajo.
- C. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- D. Ley Reglamentaria de la Fracción XIII BIS del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- E. Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana. (2010-2012)
- F. Contrato Colectivo de Trabajo de Bacardí y Compañía, S.A. de C.V. y la sección 135 del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana. (1999-2001)
- G. Contrato Colectivo de Trabajo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2011-2013)

METODOLOGÍA

1. COMITÉ ACADÉMICO DE LA CARRERA DE LICENCIADO EN DERECHO, Bases Técnico Metodológicas para la realización de Trabajos de Investigación en la Carrera de Derecho, México, 2006.

2. RODRIGUEZ CEPEDA, Bartolo Pablo, Metodología Jurídica, Novena reimpresión, Editorial Oxford, México, 2008.