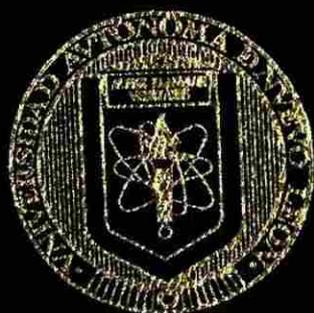


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



T E S I S

“EL PAGO POR HORAS EN LA JORNADA DE TRABAJO”

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

P R E S E N T A :

LIC. AGAPITO GONZALEZ ABREGO

A S E S O R .

DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, 17 DE FEBRERO DE 2003.

TM

K1

FDYC

2003

. G669



1020148446



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

m

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



T E S I S

"EL PAGO POR HORAS EN LA JORNADA DE TRABAJO"

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
P R E S E N T A :**

LIC. AGAPITO GONZALEZ ABREGO

A S E S O R .

DR. ISMAEL RODRIGUEZ CAMPOS

CIUDAD UNIVERSITARIA, 17 DE FEBRERO DE 2003..

983175

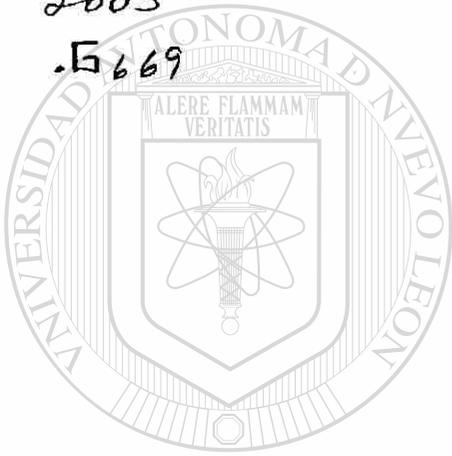
TM

K1

FDYC

2003

.G669



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**FONDO
TESIS**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS

“EL PAGO POR HORAS EN LA JORNADA DE TRABAJO”

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN
DERECHO LABORAL**

PRESENTA:

LIC. AGAPITO GONZÁLEZ ÁBREGO

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ASESOR: DR. DON ISMAEL RODRÍGUEZ CAMPOS

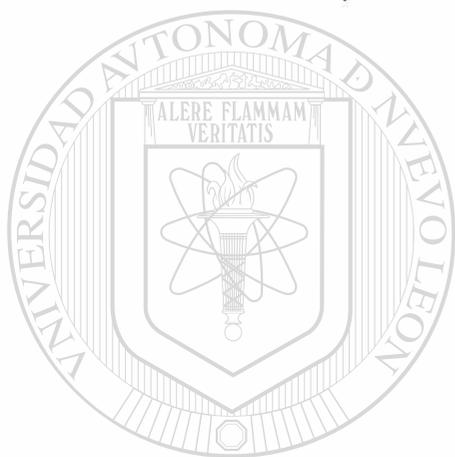
CIUDAD UNIVERSITARIA, 17 DE FEBRERO DE 2003.

A Dios

A mis padres
Sr. Porfirio González Garza (+)
Sra. Rosa Abrego de González

A mis hermanos
Anselmo, Alma Rosa,
Pablo y Porfirio Jr.

A mis Catedráticos
A mis Amigos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



ÍNDICE

ÍNDICE.....IV

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

A. Antecedentes Históricos Universales.....6

1. Historia Primitiva.....6

2. Conquista Internacional de la Jornada9

3. Movimiento Obrero Internacional.....13

CAPÍTULO SEGUNDO

(SEGUNDA PARTE)

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

B. Antecedentes Legislativos en México.....	17
1. Panorama del Movimiento Obrero Mexicano.....	17
2. La huelga de Cananea.....	20
3. La huelga de Río Blanco.....	24
4. La huelga General de 1916.....	27

CAPÍTULO TERCERO

MARCO CONCEPTUAL

Conceptos Básicos.....	30
A. Jornada.....	30
1. Jornada según Gran Diccionario Santillana.....	30
2. Jornada según Luis Ribó Durán.....	31
3. Jornada según Juan Palomar de Miguel.....	32
4. Nuestro concepto.....	33
B. Trabajo.....	33
1. Trabajo según Juan Ramírez Gronda.....	33
2. Trabajo según Diccionario de las Ciencias de la Educación.....	33
3. Trabajo según Guillermo Cabanellas de Torres.....	34
4. Nuestro concepto.....	36
C. Jornada de Trabajo.....	36

1. Jornada de Trabajo según Manuel Alonso Olea.....	36
2. Jornada de Trabajo según Amauri Mascaró.....	37
3. Jornada de Trabajo según Baltasar Cavazos Flores.....	38
4. Nuestro Concepto.....	38

CAPÍTULO CUARTO

ASPECTO FILOSÓFICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

A. Idea Universal.....	39
1. En la Época Clásica.....	39
2. Cómo trasciende la Jornada.....	41
3. Lo importante de la Jornada.....	44
4. La necesidad de crear Jornadas flexibles.....	45

CAPÍTULO QUINTO

DERECHO COMPARADO

A. Breve estudio sobre la Jornada de Trabajo en diversos países.....	47
1. Argentina.....	47
2. Brasil.....	60
3. España.....	69
B. Legislación en Argentina y países europeos	79
1. Argentina.....	79

2. España.....	80
3. Francia.....	81
4. Alemania.....	81

CAPÍTULO SEXTO

MARCO LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MÉXICO

A. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	85
B. Ley Federal del Trabajo.....	87

CAPÍTULO SÉPTIMO

EL TRABAJO EN LA LEY DE 1931 Y LA DE 1970

A. La Ley de 1931 y el principio de la Jornada efectivamente laborada.....	91
B. La Ley de 1970 y el principio de disponibilidad en la Jornada de Trabajo.....	95

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO OCTAVO

CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA

A. La Jornada en la Constitución.....	98
1. La Jornada Diurna.....	98
2. La Jornada Nocturna.....	98
B. Clasificación de la Jornada según diferentes actores.....	99

1. José Dávalos	99
2. Roberto Muñoz Ramón.....	101
3. Néstor de Buen Lozano.....	104
4. Nuestra propuesta.....	107

CAPÍTULO NOVENO

ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA JORNADA POR HORAS.

A. De la Constitución.....	112
----------------------------	-----

1. Fracciones del Artículo 123.....	112
-------------------------------------	-----

B. De la Ley Federal del Trabajo.....	113
---------------------------------------	-----

1. Análisis del Artículo 58.....	114
----------------------------------	-----

2. Análisis del Artículo 59.....	114
----------------------------------	-----

3. Análisis del Artículo 61.....	115
----------------------------------	-----

4. Nuestra Opinión: La Ley Federal del Trabajo no prohíbe y por lo tanto faculta el trabajo por horas.....	116
---	-----

Entrevistas.....	117
------------------	-----

Ejecutorias y jurisprudencias importantes.....	124
--	-----

Conclusiones.....	134
-------------------	-----

Bibliografía.....	136
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

GÉNESIS Y MOTIVO

En el mundo actual, en las grandes ciudades y sobre todo con los impactos de las crisis económicas, el padre de familia se ve en la necesidad de orientar

o inculcarle a su hijo que trabaje parcialmente en algún lugar (tienda o farmacia) para que se sostenga económicamente en sus estudios; y la esposa,

activa y colaboradora con el esposo y con el deseo de ayudar en las necesidades del hogar quiere emplearse unas cuantas horas para también

contribuir con el presupuesto familiar; por último, el señor que está jubilado y

requiere de un ingreso extra porque con la pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social no le alcanza ni para los servicios (agua, luz, gas) de la casa,

se ve imposibilitado también para ayudar a un hijo y ni soñarlo que pueda apoyar a un nieto en sus estudios básicos.

OBJETIVO

Proponer a los empresarios una nueva cultura laboral a fin de que ofrezcan una jornada de tiempo parcial y hacerles saber las ventajas que se obtienen al contratar a estudiantes, amas de casa y jubilados.

IMPORTANCIA

Estamos conscientes de que México requiere de un desarrollo con mano de obra calificada a nivel de técnicos y profesionistas (estudiantes y amas de casa) y de personas altamente calificadas, como son los jubilados, por su gran

experiencia. Además, el Gobierno y la iniciativa privada están otorgando facilidades a las personas diferentes que tienen necesidad de desarrollar sus aptitudes.

LIMITACIONES

En las bibliotecas sí encontramos material, pero con algunas limitaciones para el fotocopiado, mientras que en las librerías de la localidad hay escasa bibliografía, pues no cuentan con libros que traten el tema en específico, en

virtud de que se acostumbra que estos negocios ponen a la venta libros considerados de “texto” los cuales se venden con mayor frecuencia, al inicio de cada semestre, para las diferentes facultades de derecho del área metropolitana y consideran inversión “muerta” el expender libros que no posean la característica mencionada. Por tal motivo nos vimos en la necesidad de pedir por mensajería libros y revistas a la ciudad de México, entre otros centros urbanos.

MÉTODO

Los métodos utilizados en el presente trabajo son:

1. Exegético
2. Analítico
3. Sintético
4. Inductivo
5. Deductivo
6. Documental
7. Investigación de campo (entrevistas)

ASPECTO PANORÁMICO

En el trabajo desarrollado se analizaron diversos aspectos, los cuales están incluidos en el presente volumen y son los siguientes: capítulos primero y segundo, Antecedentes Históricos de la Jornada de Trabajo; capítulo tercero, Marco Conceptual; capítulo cuarto, Aspecto Filosófico de la Jornada de Trabajo; capítulo quinto, Derecho Comparado; capítulo sexto, Marco Legal de la Jornada de Trabajo en México; capítulo séptimo, El Trabajo en la Ley de 1931 y la de 1970; capítulo octavo, Clasificación de la Jornada; capítulo noveno, Análisis de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo en la Jornada por horas.

BIBLIOGRAFÍA

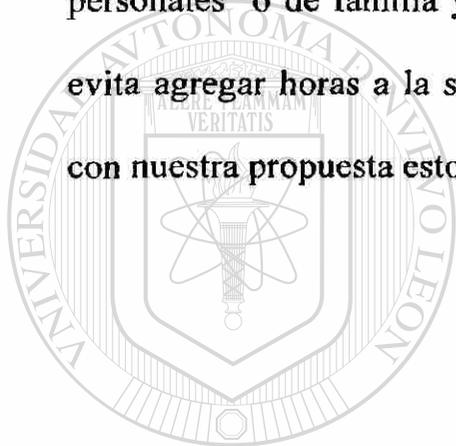
Con anterioridad se hizo referencia a la escasa bibliografía específica, en razón de motivos ya expuestos, por lo cual se hubo de recurrir a varias revistas y al internet.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

HIPÓTESIS

Distribuir una jornada parcial permite, en muchas ocasiones, proporcionar empleo a un mayor número de trabajadores. La jornada de trabajo está íntimamente vinculada con las luchas más conocidas de los trabajadores a nivel nacional e internacional. La conquista de la jornada de trabajo de ocho

horas el primero de Mayo de 1886 se convirtió en un reclamo universal. Ventajas para el empresario: aumento de la productividad y la competitividad, mejora del servicio al cliente, una mayor motivación del personal en su trabajo, una mejor comunicación y una mayor capacidad para adaptarse al cambio y gestionarlo. Ventajas para el empleado: equilibrio entre sus obligaciones domésticas o escolares, mayor seguridad para lograr metas personales o de familia y la posibilidad de desarrollar nuevas destrezas. Se evita agregar horas a la semana con tal de descansar el sábado por la tarde; con nuestra propuesta esto no ocasionaría problema alguno.

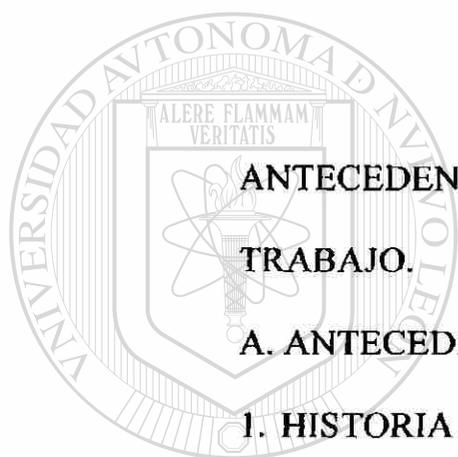


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS UNIVERSALES

1. HISTORIA PRIMITIVA. La sociedad humana ha representado

desde sus orígenes más remotos un hecho que está a la vista de todos; nos referimos a su división por oposición de intereses[®]

clásicas que trajeron como consecuencia la causa del belicismo, mismo que requiere de la correcta intervención de los organismos de derecho en todos los niveles de la sociedad.

Según el maestro Sauri Sánchez,¹ factores como la división del trabajo, la imposición de los más fuertes, la diferencia de cultura,

¹ SAURI Sánchez, Fernando. "Origen y Evolución de la Jornada de Trabajo". Revista Laboral Núm. 103. México, D. F., mayo de 2001. Págs. 8 y sigs.

la raza, el profesionalismo, el absolutismo hereditario y el poder económico dieron origen, entre otras causas, a la esclavitud, las castas y las diferentes clases sociales.

La esclavitud, según Leoturneau, citado por nuestro autor en comentario, es un fenómeno económico-político que a través de la historia algunos han llamado cultas de la esclavitud, como consecuencia de la desastrosa organización económica que prevalece en el mundo.

El hombre, que debe ser siempre un ser libre (sin ataduras), llega a quedar obligado a ser todo o casi todo del beneficio ajeno; se dice que está sometido a esclavitud o servidumbre. En el derecho romano, las Partidas imponían a los esclavos la obligación de

obedecer con puntualidad a sus señores y procurar el aumento de los bienes de éstos. El señor hacía suyo todo cuanto ganaban y

adquirían por cualquier título los esclavos (Leyes Quinta y Sexta, Título 21, Partida 4 A.9).

En el derecho romano, las relaciones entre los esclavos y señores, así como las establecidas entre los trabajadores libres y los patrones, se regulaban en aquel entonces por el derecho civil. Aún no existía ni la más remota posibilidad de ver nacer un

derecho del trabajo, los esclavos se consideraban cosas y el señor ejercía sobre ellos un derecho denominado dominical (propiedad).

Todo esto deja de manifiesto que los diferentes tipos o formas de esclavitud en la humanidad son el producto de la explotación del hombre por el hombre y la provocación de una constante lucha de clases.

La larga historia de la humanidad nos ha enseñado que el Homo sapiens se consideraba con el derecho de esclavizar a sus semejantes cuando ganaba alguna batalla o guerra de colonización; después los prisioneros (vencidos) se convertían en esclavos que sufrían vejaciones de índole racista, principalmente los negros, quienes, según la historia de la humanidad, son los que han padecido más la esclavitud, actuación muy injusta por parte de quienes juzgan por el simple color de la piel, factor éste sin relevancia, pues son personas poseedoras de capacidades y destrezas como cualquier otro ser humano.

En aquel tiempo de férrea opresión consideraban a los esclavos como cosas, por lo que no se les respetaba ningún derecho; no existía limitación alguna en los trabajos que realizaban, pero en la

medida en que fue desapareciendo la esclavitud las actividades que ellos realizaban se empezaron a llevar a cabo por personas comunes y corrientes en las diferentes épocas de la historia, y es cuando por fin comienzan a establecerse algunas limitaciones y reglas sobre el trabajo, entre las que se encuentra como fundamental el tiempo destinado para realizarlo, o sea lo que hoy conocemos en el derecho laboral como jornada de trabajo.

2. CONQUISTA INTERNACIONAL DE LA JORNADA. Según

comenta el Dr. Charis Gómez,² la lucha para reducir el prolongado número de horas de quehacer en las fábricas, que era hasta de dieciséis horas por día y percibiendo salarios reducidos, comenzó en los Estados Unidos de América en 1803. Sin

embargo, fue hasta 1832 cuando estallaron, sin efectos inmediatos, huelgas en New York, Filadelfia y Boston.

Por fin empezó a brillar una luz en 1840 cuando el Presidente Martín Van Buren decretó una jornada de diez horas al servicio del Gobierno federal y para algunos trabajos especiales, y fue con esta gran decisión del Presidente que tomó mayor fuerza la lucha para reducir la jornada de trabajo. En Massachussets hubo

² CHARIS Gómez, Roberto. *Reflexiones Jurídico Laborales*. Porrúa. México, 2000. Págs. 7 y 8.

avances en 1842; en New York, fue en 1845 cuando se efectuó el Primer Congreso Sindical Nacional de los Estados Unidos, en el cual se acordó demandar de inmediato el reconocimiento legal de la jornada de diez horas, pero no fue nada fácil porque la rechazaron los empresarios, aunque esta acción contrasta con el reconocimiento de una jornada máxima de más de ocho horas que se había dado en Australia. Este acontecimiento motivó que en Baltimore, en 1866, los sindicatos solicitaran una Ley que regulara en todo el país, como jornada máxima, la de ocho horas. Con estas acciones, sólo se logró que dos años más tarde el Presidente de los Estados Unidos, Andrew Johnson, promulgara la denominada Ley Ingersoll, que determina la jornada de ocho horas para los empleados de las oficinas federales y para todos aquellos que trabajaban en obras públicas, pero la Ley no incluía a los obreros en general.

En 1870 se fundó una organización secreta: “Los Caballeros del Trabajo”, de inspiración anarquista, a la cual se le imputan todos los atentados con motivo de los trascendentales sucesos de Chicago en 1886.

Luego de esta cascada de acontecimientos, en Pittsburg, en 1881, se fundó la American Federation of Labor, que reclama en su Primer Congreso, fiel cumplimiento de la jornada de ocho horas para los trabajadores de obras públicas. En el Segundo Congreso, en 1882, se aprobó una petición presentada por los delegados de Chicago, consistente en ampliar el beneficio de las ocho horas a todos los trabajadores, sin distinguir oficio, sexo o edad.

En el Tercero, celebrado en 1883, acordaron pedir al Presidente de los Estados Unidos que impulsara la Ley de ocho horas.

El Cuarto Congreso fue en Chicago y acordaron lo siguiente: “A partir del primero de Mayo de 1886 se obligará a los industriales a respetar sin más la jornada de ocho horas. Donde los patronos

se nieguen, se declarará la huelga de inmediato. En el plazo previo a la fecha fijada, se llevará consigna por todo el país y la prensa obrera agitará esa demanda básica de los asalariados. El primero de Mayo de 1886 deberá estar todo listo para una gran huelga general, de costa a costa.”

Con base en el acuerdo anterior, nos indica el maestro Charis, en la fecha tan esperada se publicó una orden muy precisa: ¡ a partir de hoy, ningún obrero debe trabajar más de ocho horas por día!

¡ ocho horas de trabajo! ¡ocho horas de reposo! ¡ ocho horas de recreación! De manera simultánea se declararon cinco mil huelgas; trescientos cuarenta mil huelguistas abandonaron las fábricas para ganar las calles y allí vocear sus demandas. En Baltimore, Pittsburg, New York, Louisville, Chicago, Saint Louis y Washington, 125 mil obreros conquistaron la jornada de ocho horas el mismo primero de Mayo, como oportunamente lo habían señalado. Por lo tanto, no cabe duda que el primero de Mayo de 1886 ha sido señalado con justa razón como el día en que se dio la acción más sólida por la conquista de la jornada de ocho horas: el motivo de tal señalamiento lo constituye el juicio seguido a

August Vicent Theodore Spies, Michael Schwab, Oscar W. Neebe, Adolf Fischer, Louis Lingg, George Engel, Samuel

Fielden y Albert Parsons, más conocidos como “Los Mártires de Chicago”, acontecimiento que llegó a tener trascendencia internacional.

La huelga General de costa a costa en los Estados Unidos de América y la tragedia de Chicago renovaron las estructuras sociales del mundo entero y con ello se logró una de las más grandes aspiraciones de la clase trabajadora: ¡ocho horas de

trabajo! ¡ocho horas de reposo! ¡ocho horas de recreación! Los esfuerzos y la sangre de estos líderes enriquecen y nutren la historia del movimiento obrero y el contenido social del derecho del trabajo.

3. MOVIMIENTO OBRERO INTERNACIONAL. Consideramos importante hacer una breve mención de los aspectos más sobresalientes del movimiento obrero internacional, que trajo como consecuencia la formación y unificación de algunas asociaciones o sindicatos que vinieron a formar parte de la antesala para después legislar con respecto a la “famosa” Jornada de Trabajo en cada uno de sus respectivos países.

El Dr. Charis Gómez³ menciona que en las asociaciones internacionales se distinguen las de tipo regional e internacional; para las primeras, concretamente en Latinoamérica, se encuentra el Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina o la Organización Regional Interamericana de Trabajadores y la Central Latinoamericana del Trabajo; y entre las internacionales existen tres muy destacadas: la Federación Sindical Mundial, la Confederación Mundial del Trabajo y la

³ CHARIS Gómez, Roberto. *Reflexiones Jurídico Laborales*. Porrúa. México, 2000. Pág. 2.

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

Las funciones de estas asociaciones son de orden laboral, sin perder en el fondo su ideología, pero primordialmente buscan la mejoría de los trabajadores y su actuar ha beneficiado a muchos millones de ellos.

Un dato muy particular es que las asociaciones internacionales se estructuran en función de sus ideologías: la Federación Sindical Mundial posee orientación marxista, se apoya especialmente en diversos escritos de Carlos Marx, Federico Engels y Lenin; la Confederación Mundial del Trabajo se apoya en ideas cristianas, la encíclica *Rerum Novarum* constituye su

fundamento; por último, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres es de tendencia socialista. ®

Esto nos confirma que el hombre es un ser eminentemente social por naturaleza, y con base en esta característica se pueden entender las diversas acciones orientadas a fortalecer las relaciones con sus semejantes.

Un último dato sobresaliente es que la Confederación Mundial del Trabajo se constituyó en 1968 y persigue los siguientes

objetivos: luchar por la libertad sindical, la libertad de organización y por el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, haciendo hincapié en la dignidad humana.

La C. M. T. cuenta con 92 organizaciones afiliadas en 84 países.

Su sede se encuentra en Bruselas.

La C. M. T. cuenta con oficinas permanentes de enlace con la O. N. U. en New York; con la O. I. T., en Ginebra; con la UNESCO, en París; con la FAD, en Roma; y con UNIDO, en Viena. Figura como presidente, Ton Tan (Filipinas); como vicepresidente, Emilio Máspero (Argentina) y como Secretario General, Jan Kuiakowski.

Cabe señalar que las confederaciones internacionales mencionadas tienen en la actualidad gran importancia en lo que concierne al trabajo; en particular debe resaltarse que han influido en las decisiones de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo anterior acaba de confirmar el gran peso ideológico y de poder con que cuenta este tipo de organizaciones a nivel mundial, para lograr con sus aportaciones y con el paso del tiempo, mejorar las condiciones de trabajo en las que influye grandemente la jornada laboral, a fin de que puedan obtener un

mayor salario todos los trabajadores de cualquier país, y, por consiguiente, un mejor nivel de vida, de economía familiar y de bienestar social. Pero bien vistas las cosas y considerando el largo tiempo que ha transcurrido para alcanzar estos logros, nos hace pensar que la oposición o resistencia por la parte patronal es muy grande y no les preocupa el desarrollo integral de los trabajadores, de quienes finalmente subsisten las empresas y sus dueños obtienen una alta posición económica.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPÍTULO SEGUNDO

(SEGUNDA PARTE)

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

B. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MÉXICO.

I. PANORAMA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO.

Para comprender el presente y visualizar el futuro es necesario echar un vistazo al pasado. Consideramos que el antecedente más inmediato antes de legislar sobre la jornada de trabajo, es el movimiento obrero de nuestro país, pues con él nos explicamos la fuerza que empezó a tomar la unión de trabajadores de los

diferentes sectores y de los distintos oficios, tales como artesanos, sastres, carpinteros, etc.

El Dr. Charis Gómez⁴ sostiene que el asociacionismo obrero mexicano se inició el 5 de Julio de 1853, fecha en que se constituyó la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, que agrupó a obreros y artesanos de Guadalajara.

Después de algunos años, el 16 de Septiembre de 1872 se formó el Gran Círculo de Obreros de México, organización que contaba con una orientación sindical, pero también con acciones mutualistas y cooperativas; su influencia se extendió al gremio textil y a determinados grupos de artesanos. Más tarde, en 1898, aparece la Hermandad de Ferrocarrileros de Monterrey y la

Unión de Mecánicos Mexicanos.

En 1906, corría el mes de mayo, cuando la Unión Liberal[®] Humanidad pide a The Cananea Consolidated Cooper Company igualdad de salarios con los extranjeros y al no haber respuesta los obreros se declaran en huelga.

⁴ CHARIS Gómez, Roberto. *Reflexiones Jurídico Laborales*. Porrúa. México, 2000. Pág. 15.

A vuelta de año, el 7 de enero de 1907, estalló la huelga de obreros textiles de Río Blanco para demandar mejores condiciones de vida.

Casi una década después, en la ciudad de México, el 31 de junio de 1916 estalla, con el apoyo de la Casa del Obrero Mundial, la Federación de Sindicatos de Distrito Federal y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, la gran huelga obrera, reprimida por el Presidente Carranza.

En 1936, estando en el poder el General Lázaro Cárdenas y bajo el liderazgo de Vicente Lombardo Toledano, se creó la C. T. M., organización que ha ejercido una gran influencia en la vida

sindical, misma que ha tenido cuatro secretarios generales: Vicente Lombardo Toledano, Fidel Velázquez, quien cedió un período a Fernando Amilpa, y el actual Leonardo Rodríguez Alcaine.

En noviembre de 1938, con el Presidente Cárdenas y por conducto de la Secretaría de Gobernación, se convocó a concurrir al Palacio de Bellas Artes, en la ciudad de México, para formar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En 1952 se constituyó la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

En 1966, con el Gobierno de Díaz Ordaz y para apoyar al movimiento sindical, nace el Congreso del Trabajo, mismo que pretendía “acelerar y alcanzar el desarrollo socioeconómico del país sobre bases firmes de justicia social”.

Finalmente, el 28 de noviembre de 1997 se forma en la ciudad de México la Unión Nacional del Trabajo (UNT), con metas diferentes a la mencionada anteriormente (Congreso del Trabajo), la cual según su exposición de motivos, desea ofrecer “una alternativa de transición ante la crisis del corporativismo”.

2. LA HUELGA DE CANANEA. La reducción de la jornada de

trabajo, que los medios de iluminación (gas) hicieron eterna en los albores de la Revolución industrial, ha sido una pretensión constante. Sin embargo, en la historia de México, su manifestación más rotunda y dramática aparecería en lo que se ha llamado la huelga de Cananea.

La mina de Cananea, una población del estado de Sonora, a escasas treinta millas de la frontera norteamericana de Arizona, es, sin duda alguna, uno de los yacimientos de cobre más

importantes del mundo. Para explotarla fue fundada en el año de 1899 The Cananea Consolidated Copper Company, S.A., cuyo principal accionista era el empresario norteamericano William C. Green. En aquella época los trabajos se efectuaban sobre todo bajo la técnica de tajo cerrado (operando en túneles). El personal obrero era básicamente mexicano, en tanto que los trabajadores de superior categoría (lo que hoy tal vez se conoce como “trabajadores de confianza”) eran, principalmente, norteamericanos.

Los mineros de Cananea, cuya población forma una unidad indisoluble con la mina, recibían entonces salarios bastante más altos que en el resto del país (aproximadamente tres pesos por

jornada, cuando en el país el promedio no llegaba a un peso diario), sin dejar de reconocer que se trata de una zona que ha sido siempre cara, probablemente dependiente en sus suministros,

al menos en aquella época, del mercado norteamericano.

En Cananea, a principios de siglo, era notable la influencia de los movimientos revolucionarios que en contra de Porfirio Díaz, presidente casi vitalicio, llevaba a cabo un grupo sustancialmente anarquista refugiado en los Estados Unidos, el Partido Liberal,

cuyo presidente era Ricardo Flores Magón. Ese grupo intentó penetrar la frontera mexicana, con un éxito relativo, pero sí logró establecer una organización sindical floresmagonista que entre los días 31 de mayo y 3 de junio de 1906 llevó a cabo una memorable huelga en la mina.

Las pretensiones de los huelguistas, expresadas en una especie de pliego de peticiones presentado a las autoridades de la mina el 1º de junio de ese año, consistían, fundamentalmente, en el establecimiento de un salario mínimo de cinco pesos diarios; la ocupación de, por lo menos, setenta y cinco por ciento de personal mexicano y la reducción de la jornada a ocho horas diarias. En el fondo estaban presentes las exigencias de los hombres del drama de Chicago.

La huelga acabó de mala manera, con represión de fuerzas paramilitares de los propios Estado Unidos (los rangers de Arizona) que, finalmente, fueron sustituidas por el Ejército Federal. Los líderes del movimiento, algunos de ellos después relevantes protagonistas de la Revolución mexicana, fueron enviados a la prisión de San Juan de Ulúa, la fortaleza que los

conquistadores españoles construyeron en Veracruz (a tres mil kilómetros de distancia de Cananea).

El mismo Partido Liberal, al formular a los pocos días de la huelga su Programa (1º de julio), incluiría en el punto 21:

“Establecer un máximo de 8 horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en

que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de

un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en la que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador”.

Cabe mencionar que a la fecha ha perdurado la división por zonas geográficas en nuestro país, opinando el maestro Maldonado

Pérez⁵ que “el pago por hora ya está en la Ley vigente, por lo que no sería motivo, ni razón o pretexto para desaparecer las zonas

geográficas en que actualmente se divide el país para fijar los salarios mínimos”. En el mismo sentido opina el C. Lic.

Alejandro Javier Torre Martínez,⁶ al afirmar que: “En este momento no sería conveniente la desaparición de las tres áreas

⁵ Entrevista con el C. Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, Expresidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 23 de enero de 2003 a las 11:00 horas.

⁶ Entrevista con el Lic. Alejandro J. Torre Martínez, actual Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 4 de febrero de 2003 a las 10:00 horas.

geográficas en que está distribuido nuestro país, por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ya que nuestro territorio es un mosaico geográfico en donde las condiciones son muy diversas; creo que deben mantenerse estas tres áreas geográficas, aún y cuando la tendencia mas reciente ha sido ir compactando esa diferenciación en el monto salarial mínimo.”

2. LA HUELGA DE RÍO BLANCO. Entre los hechos que se presentaron en la historia del México revolucionario tiene para nosotros especial importancia la huelga de Río Blanco, debido a su influencia en la regulación laboral de nuestro país. El jurista Néstor de Buen⁷ nos comenta que este movimiento fue impulsado por el Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, mismo que

fundó José Neira, promotor de ideas liberales. La ideología de este gremio tiene un contenido axiológico incalculable en

México, de tal forma que don Jesús Silva Herzog expresó que el programa del Partido Liberal Mexicano “constituye la base ideológica de la Revolución Mexicana y el fundamento del Artículo 123 Constitucional”. De las causas más comunes que dieron origen a el conflicto de Río Blanco, en primer plano están

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I, Editorial Porrúa. México 1994, Pág. 320 y sigs.

las condiciones inhumanas y el bajo salario, además, a las personas que laboraban en la industria textil se les obligaba a desempeñar una jornada de 14 horas diarias. Ante esta indignante situación, los obreros estallaron una huelga y pidieron como árbitro al Presidente de la República, el General Porfirio Díaz, a quien los trabajadores entregaron un pliego petitorio de cinco

demandas básicas:

- 1) Disminuir las jornadas de trabajo;
- 2) Suprimir las multas;
- 3) Suprimir descuentos para las fiestas civiles o religiosas;
- 4) Que se reconozcan los derechos que tienen los inquilinos; y
- 5) Que se les libre de los pagos de las “canillas” y “lazaderas”, que en muchos casos se destruían en manos del operario por defectos de fabricación.

Finalmente cabe señalar que este movimiento trascendió en nuestra Carta Magna, concretamente en el artículo 123, en algunas fracciones que plasmaban las aspiraciones de los trabajadores de la industria textil, por la que dieron su vida los obreros de Río Blanco, y que en forma específica son las siguientes:

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

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso

normal, no siendo permitido hacerla efectivo con mercancías,

vales o cualquier otro signo representativo con que se pretenda

sustituir la moneda; XI. Cuando por circunstancias

extraordinarias deban aumentarse horas de jornada, se abonará

como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado

para las horas normales; XII. Toda empresa agrícola, industrial,

minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según

lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los

trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas; 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, b) las que fijen un

salario que no sea remunerador, c) las que estipulen un plazo

mayor de una semana para la percepción del jornal, d) las que

señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda

para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados

de esos establecimientos, e) las que entrañen obligación

directa o indirecta de adquirir artículos de consumo en

tiendas o lugares determinados, f) las que permitan retener el salario en concepto de multa.

4. LA HUELGA GENERAL DE 1916. Este último suceso ocurrió en forma colectiva en la ciudad de México, cuando se acordó dejar sin luz a la metrópoli. Esto es muy interesante, porque a pesar de ser también reprimida, como la de Cananea y Río Blanco, tuvo efectos muy favorables, pues un Congreso constituyente por fin expidió en 1917 una nueva Carta Magna que recogió, en su artículo 123, derechos para los desprotegidos trabajadores; y en relación con la huelga que es subtema en comentario, se logró incluir la fracción XVIII, la cual asegura este

derecho. Independientemente de los acontecimientos políticos, como la renuncia del Presidente Porfirio Díaz, la traición de

Venustiano Carranza a la clase trabajadora, el triunfo de don Francisco I. Madero en las elecciones o el asesinato de Victoriano Huerta al Presidente que lo invitó a su equipo, mismos que no incumben de manera directa a los fines de este trabajo, sí cabe señalar con especial interés que los obreros, buscando mejorar su nivel de vida, exigieron incrementos salariales a las empresas y al no tener una respuesta favorable se unieron lanzándose a la

huelga, aliados con la Federación de Sindicatos del Distrito Federal y la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, entre otras organizaciones. Bajo la dirección de la Casa del Obrero Mundial, acordaron una huelga general que trajo, entre otras consecuencias, como ya se mencionó, dejar sin luz a la ciudad de México por varios días. Esto sucedió el 19 de enero de 1916 y el General Pablo González dio a conocer en toda la República Mexicana un manifiesto en el que reprobaba el actuar de los obreros.

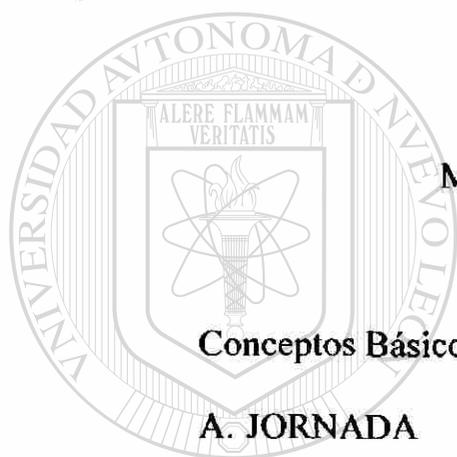
Para terminar, cabe resaltar que al Congreso Constituyente por fortuna lo integraron en su mayoría líderes sociales muy representativos y fuertemente comprometidos con el movimiento obrero; esto se demuestra con la justificada inclusión de la fracción XVIII en el artículo 123 de la Constitución de 1917, para el tema que nos ocupa, la cual textualmente reza: “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.”

El maestro De Buen Lozano⁸ señala que existieron leyes obreras antes de la Constitución, como la que impulsó Alberto Fuentes,

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, La Jornada de Trabajo en México*, Editorial Porrúa. México, 1993. Págs. 112 y sigs.

Gobernador de Aguascalientes, quien decreta el descanso semanal y la jornada de ocho horas. Al mismo tiempo, Eulalio Gutiérrez, Gobernador de San Luis Potosí, por medio del decreto de 15 de septiembre de 1914 establece el salario mínimo de setenta y cinco centavos diarios y la jornada de nueve horas, entre otras condiciones. Estos beneficios se extienden a otros estados como Jalisco, Veracruz, Yucatán, Coahuila y el Distrito Federal. Los acuerdos no llegaron a entrar en vigor, pero el modelo sirvió para implantar la reforma social de 1917. Fue en la reunión de Querétaro, entre diciembre de 1916 y enero de 1917, cuando se otorgó el reconocimiento definitivo a la jornada de ocho horas.

Para orgullo de todos nosotros, los mexicanos, contamos con una Constitución que al pedir opinión de autores extranjeros de talla internacional, entre los que podemos citar al jurista italiano Gino Givini, ellos reconocen a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como el primer documento jurídico social del mundo.



CAPÍTULO TERCERO

MARCO CONCEPTUAL

Conceptos Básicos

A. JORNADA

UANL

1. Jornada.⁹ *s.f.* 1. Duración del trabajo diario o semanal de un trabajador: *Terminada la jornada, se marchó de la fábrica. Tiene*

una jornada de cuarenta horas semanales. 2. Día: *Las noticias*

más destacadas de la jornada. 3. Camino recorrido de una vez en

un espacio de tiempo cualquiera: *Anda unos veinte kilómetros*

cada jornada. 4. Expedición militar. 5. Época en que

oficialmente se traslada el cuerpo diplomático y el gobierno, o

⁹ Gran Diccionario Santillana, Tomo 3. Ed. Santillana, S. A. España, 1993. Pág. 1498.

parte de él, a otra ciudad distinta de la capital: *ministro de jornada*. 6. Viaje de la familia real a un sitio de recreo y estancia en el mismo. 7. En el teatro clásico, acto: *un drama de cinco jornadas*. 8. Cada capítulo de una novela. 9. *fig.* Ocasión, hecho memorable: *la jornada de Waterloo*. 10. Jornada intensiva: aquella en que las horas diarias de trabajo se hacen seguidas, sin interrupción, sólo con un breve intervalo de descanso. 11.

Jornada laboral: tiempo durante el cual el trabajador debe efectuar su trabajo y que figura en el contrato que le une a la empresa. 12. Jornada partida: la que reparte el número de horas diarias de trabajo entre la mañana y la tarde con un espacio de tiempo de una hora o más para comer.

2. Jornada.¹⁰ [Derecho laboral (64).] Es la unidad diaria en la que tiene lugar la prestación del trabajo. Su duración se pactará en los convenios colectivos o contratos de trabajo. En todo caso, no podrá ser superior a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Por convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo

¹⁰ RIBO DURÁN, Luis. Diccionario de Derecho. Editorial Bosch, Segunda Edición. Barcelona, 1995. Pág. 516.

largo del año, respetando siempre los descansos mínimos diarios y semanales. Anualmente se elaborará por la empresa el *calendario laboral*, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

- Estatuto de los trabajadores, artículo 34, según queda modificado por la Ley 11/1994.

3. Jornada.¹¹ (lat. diurnus, propio del día) f. Camino que se recorre por lo regular en un día yendo de viaje || Todo el viaje o camino, aunque pase de un día. || Tiempo que dura el trabajo diario de los obreros. || fig. Ocasión, lance, circunstancia. || fig. Tiempo que dura la vida del hombre. || jornada de trabajo. Der. Duración

máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana. || a grandes, o a

largas jornadas m. adv. fig. Con presteza y celeridad. || caminar uno por sus jornadas. Frs. Fig. Proceder en un negocio con reflexión y tiempo.

¹¹ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas. Mayo Ediciones. México. 1981. Pág. 753.

4. En nuestro concepto, Jornada es: la duración del trabajo diario, semanal, mensual, semestral o anual de los trabajadores a patrón, estado o negocio.

B. Trabajo

1. Trabajo.¹² Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital (v.). A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse de cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces.

A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros

significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. | Empleo, puesto, destino. | Cargo. | Oficio. | Profesión. | Dificultad, obstáculo. | Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin.

2. Trabajo.¹³ Actividad humana productora de *bienes y servicios que permiten la satisfacción de *necesidades. Es, por tanto, un factor primario de la producción. // El trabajo es un medio de

¹² RAMÍREZ GRONDA, Juan. Diccionario Jurídico. Editorial Claridad. Argentina, 1994. Pág. 317.

¹³ Diccionario de las Ciencias de la Educación. Editorial Santillana. México, 1997. Pág. 1360.

realización humana cuando la actividad personal y la *vocación coinciden.

3. Trabajo.¹⁴ El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. || Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. || Ocupación de convivencia social o individual,

dentro de la licitud. || Obra. || Labor. || Tarea. || Faena. ||

Empleo, puesto, destino. || Cargo, oficio, profesión. || Solicitud,

intento, propósito. || Desvelo, cuidado. || Dificultad,

inconvenientes, obstáculo. || Perjuicio, molesta. || Penalidad,

hecho desfavorable o desgraciado. || Operación de máquina,

aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. || Resultado

contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la

acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales

efectos físicos. || En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras. ||

A DESTAJO. Aquel en que la remuneración del trabajador

¹⁴ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta. Argentina, 1988. Pág. 313.

depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados. El empresario se asegura de esta forma que el trabajador no abuse, mediante lentitud en las labores, del horario establecido; y el operario encuentre el aliciente de mejorar su retribución intensificando su actividad. || A DOMICILIO. El desempeñado por el trabajador

allí mismo donde habita o en local de algún cercano pariente o amigo; pero que en todo caso no es el destinado por el patrono a

realizar la tarea. || A REGLAMENTO. Prestación de servicios subordinados en que, exagerando intencionalmente el cumplimiento de los reglamentos de trabajo, éste se dificulta y retrasa, con el consiguiente rendimiento escaso o nulo. Fue

practicado por vez primera en 1905 por los ferroviarios italianos.

Los trenes eran revisados con sumo cuidado; el carbón, pesado por el propio maquinista; los coches eran limpiados con el máximo de esmero; y así se perdían horas y horas antes de que pudiera entregarse al servicio del tren. || ILICITO. El que por razones de orden público o de moral se encuentra prohibido. || INTELLECTUAL. El que requiere un esfuerzo o aplicación de la

mente. || Los de dirección, inspección o tan solo responsabilidad en una empresa. || Con extensión excesiva, todo el desempeñado por un empleado (v.).

4. En nuestro concepto, trabajo, lato sensu, es: toda actividad que redunde en beneficio físico, espiritual, moral, cultural, familiar, social o económico.

En nuestro concepto, trabajo, strictu sensu, es: toda actividad que trae consigo un beneficio económico.

C. Jornada de Trabajo.

1. Jornada de Trabajo según Manuel Alonso Olea.¹⁵ Por “jornada de trabajo se entiende el tiempo que cada día se dedica por el trabajador a la ejecución del trabajo”.

En cambio, Colotti¹⁶ define la Jornada de Trabajo diciendo que es “el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo”.

¹⁵ Derecho del trabajo. Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Tercera edición, revisada. Madrid, 1974. Pág. 124.

¹⁶ Régimen jurídico del descanso. Buenos Aires, 1954. Pág. 13, cit. por Cabanellas. Contrato de trabajo. Parte general, vol. II, pág. 127.

2. Jornada de Trabajo según Amauri Mascaro Nascimento¹⁷. “La jornada de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aguardando o ejecutando sus órdenes.”

Es importante destacar, por último, que la palabra “jornada”, aunque definida como el “tiempo de duración de trabajo diario de los obreros”¹⁸, se ha extendido, al grado de que suele hablarse de una jornada continua que excede de varios días (v. gr. dos días completos de trabajo por otros dos o tres de descanso), e inclusive se utiliza la expresión “jornada semanal”, que gramaticalmente contradictoria tiene, sin embargo, cierta aceptación.

Con la participación de Francia, Italia, Alemania, Inglaterra y Bélgica, esta conferencia convino en aceptar que la jornada debería entenderse como el tiempo durante el cual el obrero permanece a disposición del empresario, sin que se incluyeran los descansos necesarios con que aquél ha de contar, como el descanso intermedio o el consumo de alimentos.

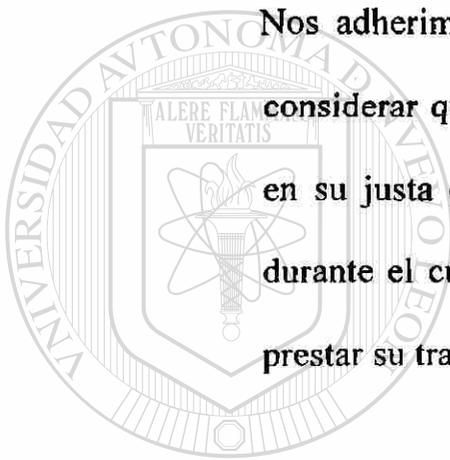
¹⁷ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de direito do trábalo. Saraiva, São Paulo, 1989. Pág. 485.

¹⁸ Diccionario de la Lengua Española, por la Real Academia Española, Tomo 6. Ed. Espasa. España, 2001. Pág. 896.

3. Jornada de Trabajo según el destacado juslaboralista Baltasar Cavazos Flores,¹⁹ oriundo de Saltillo, Coahuila y catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, “es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él”.

4. Nuestro Concepto.

Nos adherimos al concepto de la Ley Federal del Trabajo por considerar que define en su artículo 58 a la Jornada de Trabajo, en su justa dimensión, de la siguiente manera: “ Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.”



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

¹⁹ CAVAZOS Flores, Baltasar. *El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica*. Ed. JUS. México, 1976. Pág. 80.

CAPÍTULO CUARTO

ASPECTO FILOSÓFICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

A. IDEA UNIVERSAL.

1. EN LA ÉPOCA CLÁSICA. Según el maestro Ferrater Mora,²⁰

es usual contraponer la filosofía del trabajo que se sustentó

durante la Antigüedad Clásica, y en parte durante la Edad Media,

con la que ha ido predominando poco a poco en los tiempos

modernos. De acuerdo con esta contraposición se afirmaba que

los antiguos y muchos medievales consideraban al trabajo manual

como algo degradante para el hombre e inferior a la vida, por un

lado, y a la actividad militar por el otro; en cambio, con una

postura podríamos decir que opuesta, los modernos han llegado

²⁰ FERRATER MORA, José, *Diccionario de Filosofía*. Editorial Ariel. España, 2001. Pág. 3549 y sigs.

inclusivo a una divinización del trabajo que se ha expresado en algunos pueblos (Alemania), por una verdadera “manía del trabajar por trabajar”, sin considerar los fines. La explicación que da nuestro autor del porqué consideraban al trabajo manual con menosprecio era porque a los hombres de esa época, el uso de utensilios les generaban manos grandes y callosas, estatura pequeña o encorvada y terminaban con algunas deformaciones, según ellos debido a la actividad que desempeñaban.

Con el siguiente ejemplo de los hebreos se puede afirmar que la “antigua filosofía de trabajo” puede variar según la región, porque ellos menospreciaban el trabajo agrícola, al grado de considerarlo como una condena, pero todo lo contrario al trabajo

pastoril. Ahora, en relación con los griegos, Rodolfo Mondolfo²¹ ha manifestado en su obra *La comprensión del sujeto humano en la cultura antigua* (1955) que hay en el propio Aristóteles una clara percepción de que todas las artes necesitan de instrumentos, y de que, por lo tanto, no puede descartarse la actividad manual y mecánica de una gran cantidad de actividades humanas.

²¹ Citado por FERRATER MORA, *op. cit.*, pág. 3550.

Con una óptica muy distinta, la noción del trabajo desde el punto de vista metafísico ha sido elaborada por Raymond Ruyer²² en su obra *Metafísica del Trabajo* (1948), donde Ruyer llega a identificar el trabajo con la libertad. Libertad y trabajo siguen, según este autor, el mismo rumbo.

El tema del trabajo ha interesado en la época contemporánea a algunos teólogos. Para la formación de esta teología del trabajo se encuentran algunas ideas en la literatura de algunos padres griegos y latinos del pasado, afirmando que el hombre es presentado como un *artifex* (artífice) que a imagen y semejanza de Dios, realiza una obra.

El Dr. Ferrater Mora²³ concluye indicando que uno de los problemas que se han planteado respecto al trabajo es el de su clasificación en distintos tipos. Una de las posibles y más simples es la clasificación en trabajo intelectual y trabajo manual.

2. CÓMO TRASCIENDE LA JORNADA. El filósofo Walter Brugger²⁴ considera que: “El hombre trabaja cuando pone en actividad sus fuerzas intelectuales o corporales, dirigiéndolas a un

²² Citado por FERRATER MORA, *op. cit.*, pág. 3551.

²³ FERRATER MORA, J. *Diccionario de Filosofía*. Editorial Ariel. España. 2001. Pág. 3552.

²⁴ BRUGGER, Walter. *Diccionario de Filosofía*, Ed. Herder. Barcelona, 1995. Págs. 46 y 47.

fin serio que debe ser alcanzado o realizado. Estudiar y orar son verdaderos trabajos, aunque ninguno de los dos produzca nada; otros trabajos de orden intelectual y todos los de naturaleza corporal conducen a un resultado exteriormente perceptible, ya sea un producto, ya un cambio de estado o situación.

Conceptualmente es posible trazar límites definidos entre trabajo y juego, mas, de hecho, tales límites son imprecisos: una cosa que en sí es juego puede resultar serio y penoso trabajo para quien lo ejecuta.

El animal y la máquina también trabajan, pero sólo mientras el hombre aprovecha y dirige su actividad; el animal comparte con el trabajo humano la fatiga; la máquina, únicamente el

movimiento y la simultánea superación de una resistencia a lo largo de un camino (concepto físico del trabajo). El trabajo en su acepción propia es un privilegio del hombre y constituye su nobleza. El trabajo supone tendencia a un fin y esfuerzo. Con la primera, la razón dirige el trabajo que así adquiere responsabilidad moral y mérito; el segundo acrecienta su valor moral en cuanto que exige del hombre un empleo real de sus energías.

El trabajo intelectual fue siempre apreciado, lo cual, faltando a la justicia, no ocurrió con el corporal. Inversamente, el trabajo encaminado a la producción de bienes materiales fue a veces sobrevaluado de un modo unilateral a causa de su manifiesta utilidad. La valoración del trabajo debe ser primeramente <<moral>>; en este respecto, el provecho económico del resultado de la actividad laboral ha de relegarse como criterio valorativo al último lugar. A criterio enteramente distinto obedece la valoración <<económica>>, la cual cobra tanta importancia porque hoy, para muchísimos hombres, la remuneración (el <<equivalente>>) que reciben por su trabajo constituye la base de toda su actitud en la vida.

Los valores culturales en su totalidad sólo pueden crearse y convertirse mediante el trabajo; de ahí la importancia de revestir de dignidad cultural el trabajo y las condiciones de vida del trabajador, siendo indiferente que su trabajo sea intelectual o corporal, de dirección o de ejecución. Una cultura dirigida al placer, se hunde; una cultura que aprecia y honra el trabajo, prospera.

El trabajo es siempre una bendición, nunca una maldición; pero puede trocarse en maldición si es sobremanera fatigoso y monótono y deja perecer el espíritu, si resulta estéril y si en la vida laboral dominan circunstancias que arruinan al hombre moral y físicamente en vez de fortalecerle y perfeccionarle.”

3. LO IMPORTANTE DE LA JORNADA.

El ser humano, como ente social, desde sus orígenes buscaba satisfacer en principio la necesidad que tenía de alimentación y vestido, pero era inicialmente nómada; con el paso del tiempo surge en él la necesidad de habitación y como consecuencia nace la agricultura; con el transcurso de los años el hombre empieza a sistematizar su actividad y le añade más orden a su vida.

Los filósofos, antropólogos, sociólogos, psicólogos y pedagogos consideran que el hombre debe desarrollar una personalidad integral recurriendo a tres aspectos que son: el cognoscitivo, el afectivo y psicomotriz, para que se incluyan en los planes y programas a nivel de la educación sistematizada, entre otros ámbitos.

El aspecto cognoscitivo consiste en asimilar los niveles de kinder, primaria, secundaria, preparatoria, facultad, maestría y doctorado.

En el aspecto afectivo debemos desarrollar y poner en práctica de la moral temas como el amor a sí mismo, a nuestra familia y semejantes; los valores como la amistad, la lealtad, la honradez y el espíritu de fraternidad universal.

Finalmente, en el aspecto psicomotriz debemos desarrollar la parte física, con una adecuada alimentación y un alto nivel de ejercicio y competitividad en el deporte a fin de que el individuo tenga buena salud.

4. LA NECESIDAD DE CREAR JORNADAS FLEXIBLES.

Desde otra óptica, el ser humano divide en la actualidad el día de 24 horas en tres rubros: 8 horas para dormir, 8 horas para trabajar y, finalmente, 8 horas para recreación.

En países como Francia²⁵ los trabajadores cubren una jornada laboral de 35 horas a la semana, comprobándose que mejora su vida personal y familiar (86%); disponen de más tiempo libre personal (74%), una mejor organización de los horarios de los trabajadores en las empresas (68%) y un mejor ambiente de trabajo (50%).

²⁵ Jornada de Trabajo en Francia, consultado en Internet.

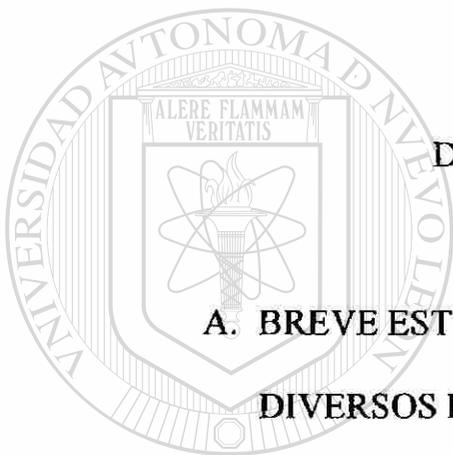
Al cuestionar al maestro Maldonado Pérez²⁶ sobre la conveniencia del pago por horas en la Jornada de Trabajo comentó que: “La Legislación nuestra lo permite, incluso hay algunas relaciones laborales que así están reglamentadas, como lo es el caso del trabajo universitario, donde se puede contratar de planta, de media planta y por horas, esto precisa que haya congruencia con el salario, porque el salario se fija por unidad de tiempo entre otras cosas y la unidad de tiempo pues es justamente la hora, o puede ser el día, la semana, o el mes, de tal manera que no hay ninguna objeción, ni limitación en la ley ni impedimento para que se contrate por horas.”

Desde un punto de vista distinto, el Lic. Torre Martínez²⁷ opina

que “El pago por horas en la Jornada de Trabajo tendría aspectos convenientes más que para los trabajadores, para los propios empresarios, puesto que le daría la legitimidad para no hacer pagos a los trabajadores que materialmente no hubiesen prestado un servicio, sino únicamente a los que efectivamente desarrollaron un trabajo, ya sea físico o intelectual.”

²⁶ Entrevista con el C. Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, Expresidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 23 de enero de 2003 a las 11:00 horas.

²⁶ Entrevista con el Lic. Alejandro J. Torre Martínez, actual Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 4 de febrero de 2003 a las 10:00 horas.



CAPÍTULO QUINTO DERECHO COMPARADO

A. BREVE ESTUDIO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO EN DIVERSOS PAÍSES.

1. ARGENTINA

En Argentina, como en muchos otros países, la jornada de trabajo, según el Dr. Mario Akerman,²⁸ está ligada a la historia laboral del lugar, siendo en muchos casos poco el avance en esta materia, porque algunos, como la nación que nos ocupa, incorpora la garantía al texto constitucional en una reforma el año

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Mario Akerman. *La Jornada de Trabajo en Argentina*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 3 y sigs.

1957 (artículo 14 bis), pues la Ley fundamental de Argentina no mencionaba nada al respecto.

a. Breve Evolución Legislativa.

La ruta de esta evolución normativa se inicia en el año 1929 con la sanción de la Ley 11.544, que indica, para toda Argentina, la jornada de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales de trabajo. Unos años más tarde, en 1932 se dicta la Ley 11.640, primera ley de “sábado inglés” con un ámbito espacial para la capital federal y territorios nacionales; otra fue la Ley 4.661, de 1905, que prohibía el trabajo en días domingo; y con la Ley 11.837, de 1934, para la apertura y cierre uniforme de los comercios, se completa el marco legal para el desarrollo de la ciudad capital de Argentina. En el curso de este momento histórico varias provincias dictan su propia normatividad, compartiendo además el criterio del Poder Ejecutivo Nacional en lo que respecta al descanso hebdomadario y el régimen de apertura y cierre de los centros de empleo. Estos dos aspectos llevan a la reducción de la jornada laboral a 44 horas por semana en los territorios de provincias como Córdoba, Mendoza, Tucumán, San Juan, San Luis, Santiago del Estero, etc.; lógico

es pensar que la reducción de la jornada no implica la disminución del salario, es decir, trabajaban 44 horas y recibían el salario de 48. La Corte Suprema de Justicia de la Nación en una primera etapa interpretó que las leyes provinciales no contrariaban la Constitución Nacional, pero en 1956, el Máximo Tribunal declaró la inconstitucionalidad de la Ley 1.518 de la provincia de Tucumán, al afirmar que la materia regulada era exclusiva del Gobierno federal.

Para dar respuesta a la situación, y al citar el primer fallo por el que se declaró en esa época la inconstitucionalidad en sus fundamentos, el Gobierno Provisional de la Nación dictó el Decreto- Ley 10.375, con fecha 12 de junio de 1956, que vino a

modificar la Ley 11.544, aclarando que la jornada de trabajo establecida por la misma era “máxima” y no impedía la existencia de jornadas inferiores (art. 1). Inclusive previó, expresamente, la compatibilidad entre la ley nacional y las leyes provisionales sobre descanso dominical, sábado inglés y el abrir y cerrar de manera uniforme los comercios (artículo 2).

Por lo tanto, coexistían provincias con semana laboral de 48 horas (igual que en la capital federal) con las que le habían fijado en 44 horas por semana.

La situación antes mencionada fue alterada el 12 de mayo de 1969 con la Ley 18.204, aplicable en todo el territorio nacional, que derogó las Leyes 4.661 y 11.640, y el Decreto-Ley 10.375/56, y tuvo “por sustituidas” las leyes provinciales en el

Derecho del Trabajo.

El panorama a partir de entonces, en términos generales, es el siguiente:

* Las provincias que tenían una semana laboral de 48 horas de trabajo, al igual que Buenos Aires, continuaron con ese

parámetro.

* Las provincias con semana laboral legal de trabajo con 44 horas pasaban a tener 48 a partir de que entró en vigor la Ley 18.

204, pero sólo para los nuevos contratos laborales, de tal forma que en los ya existentes se debía respetar la jornada anterior, es decir, la de 44 horas de trabajo. Esto trajo como consecuencia que en una misma provincia y hasta en un mismo centro de trabajo, dos trabajadores, por haber ingresado a laborar en distintas

fechas, cumplirían jornadas de trabajo diferentes con igual paga. Así las cosas por el país del “tango” hasta que en 1974 se sancionó la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 7 de la Ley 20.744, aprobatoria de la Ley de Contrato de Trabajo, completaba esta ley derogando “toda otra disposición legal o reglamentaria que se oponga a la misma”.

El siguiente episodio de esta lamentable historia lo escribe la Ley 21.297 en 1976, que aportó modificaciones sustanciales a la Ley de Contrato de Trabajo.

En el tema que nos ocupa, el Decreto 390/76 establece que:

“La extensión de la jornada laboral es uniforme en toda la nación y se regirá por la Ley 11.544, con exclusión de toda disposición

provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.”

La jurisprudencia posterior, donde la Corte Suprema de Justicia de la Nación establece que hoy se puede considerar vigente, desconoce validez a las leyes provinciales que fijaron un límite máximo inferior a las 48 horas de trabajo por semana.

b. Legislación Vigente.

En la República de Argentina, según lo señala el maestro Ackerman,²⁹ para regular la jornada de trabajo existen dos fuentes normativas fundamentales, que son la Ley 11.544, del año 1929 y sus modificaciones respectivas; y la Ley de Contrato de Trabajo, en cuyo título IX se dedica el capítulo I (artículos 196 al 203) a reglamentar nuestro tema.

La Ley 11.544 fue a su vez reglamentada por el Decreto 16,115, de fecha 16 de enero de 1993, que también está vigente en virtud de lo previsto en este sentido por la Ley 18.204.

El actual artículo 196 no hace referencia alguna a la normatividad convencional, de manera que es dable interpretar, a la luz del

artículo 8 de la Ley del Contrato de Trabajo (en normas convencionales que contengan normas más favorables para los trabajadores) que las jornadas inferiores a la legal que hubieran sido fijadas en convenios colectivos tienen plena vigencia.

Este último tiende a ser el criterio generalmente aceptado, pero, por otro lado, la realidad muestra que en muchos convenios

²⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Mario Akerman. *La Jornada de Trabajo en Argentina*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 3 y sigs.

colectivos se han pactado jornadas de trabajo cuya duración semanal máxima es inferior a las 48 horas.

Esta interpretación viene a consolidarse por la modificación introducida a la Ley del Contrato de Trabajo por la Ley 24.013, de 1991 (Ley de empleo), que con su artículo 25 sustituyó el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo para establecer que: “La reducción de jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la autoridad.”

Cabe señalar, enfatiza nuestro autor, que la falta de precedentes debido a la proximidad temporal de la modificación hecha al párrafo final del nuevo artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, impide una evaluación sobre los criterios o mecanismos que darán forma a los “métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios” en los convenios colectivos de trabajo a los que se refiere el artículo antes mencionado.

c. Concepto y Tipos de Jornada.

La Ley de Argentina define como “Jornada de Trabajo” todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio, de suerte que integran dicha jornada los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador (artículo 197, Ley de Contrato de Trabajo).

Dentro de este concepto se pueden realizar varias interpretaciones según nuestro autor, de tal modo que no se incluyen en la jornada los descansos normales intercalados ni las interrupciones especiales mientras no se exija al trabajador ninguna prestación, y

él pueda, por lo tanto disponer de su tiempo (artículo 1, inc. D, Decreto 16.115/33). Se afirma que no integra la jornada legal el tiempo transcurrido entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo. A pesar de lo anterior, algunos convenios colectivos consideran como “tiempo de trabajo” el que utiliza el trabajador en el trayecto entre el lugar de “toma de servicio” y el de “trabajo efectivo”. Y como ejemplo tienen el convenio colectivo para el transporte automotor de cargas (convenio colectivo 9/73). Otro caso de excepción es el personal de empresas

ferroviarias, aprobado por Decreto 11.060/46. Pero es prudente señalar algo que parece violatorio al citado artículo 197 de la Ley de Contrato Colectivo, para el caso del personal embarcado en buques o artefactos navales nacionales, aprobado por la Ley 17.371, donde el límite diario de 8 horas se establece en función del “trabajo efectivo” (artículo 13, Ley 17.371), es decir, se considera tal “el que realmente se ejecute en virtud de una orden de un superior, al servicio del buque” (artículo 16, Ley 17.371); esto se lo podemos atribuir a que en un país la naturaleza de los trabajos a desempeñar son muchos y muy variados.

Los grandes tipos de Jornada Laboral son los siguientes.

***Jornada normal (jornada diurna saludable)**

Según el artículo 1 de la Ley 11.544, la duración del trabajo no puede exceder de ocho horas diarias o 48 horas por semana para toda persona ocupada por cuenta ajena.

El convenio 1 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Argentina con la Ley 11.276, y el actual artículo 204 de la Ley de Contrato de Trabajo, abrieron el camino para el límite semanal.

Por lo tanto, el artículo 1 del Decreto 16.115/33, en su inciso b), autoriza la “distribución desigual” de la jornada entre los días laborales cuando la duración del trabajo en uno o varios días deba ser inferior a 8 horas. En este caso, el exceso de tiempo no podrá ser superior a una hora diaria, supuesto en el que no se considera excedida la “jornada normal”.

***Jornada nocturna**

Se entiende por jornada nocturna la que se cumple entre las 21 horas de un día y la hora 6 del día siguiente (artículo 200 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 2 de la Ley 11.544).

Nuestro autor hace la aclaración que lo anterior es para hombres y mujeres mayores de 18 años, pues los menores tienen un horario

diferente.

La legislación a la que hicimos referencia (artículo 200 de la L. C. T. y artículo 2 de la Ley 11.544) estipula que no podrá exceder de 7 horas diarias, y como no se establece un límite semanal máximo, nuestro autor deduce, con el criterio de la jornada diurna, que sería de 42 horas.

***Jornada insalubre**

La llamada “jornada insalubre” es la desarrollada en tareas o condiciones de trabajo nocivas para la salud (artículo 200 de la L. C. T. y artículo 2 de la Ley 11.544).

Existen dos formas de donde puede surgir la insalubridad: de una norma legal expresa o bien de una calificación producida por la autoridad administrativa del trabajo.

En Argentina, los artículos 176 y 191 de la L. C. T. no permiten que presten sus servicios las mujeres y los menores en condiciones insalubres, por lo que se colige es sólo para varones mayores de 18 años, mismos para quienes el artículo 200 de la L. C. T. establece que no podrá exceder de 6 horas diarias o 36

semanales, con la salvedad que permite una distribución desigual del límite semanal, dando por lo tanto hasta 7 horas diarias (artículo 3, Decreto 16.115/33).

***Jornada mixta.**

Se considera que encuadra en la clasificación de jornada mixta la que es parcialmente y en parte nocturna, es decir, que inicia antes de las 21 horas o bien termina después de las 6 de la mañana del siguiente día, y según lo enuncia el artículo 200 de la Ley de

Contrato de Trabajo, el límite de esta jornada diaria se reduce en ocho minutos por cada hora nocturna trabajada o se computan 8 minutos como tiempo suplementario para los efectos de su retribución.

Al existir la combinación de jornada diurna salubre e insalubre, para estos efectos el artículo 8 del Decreto 16.115/33 establece que si se alterna trabajo insalubre con salubre, cada hora trabajada en el insalubre se considerará como una hora y treinta y tres minutos. Puntualiza el citado artículo que cuando la jornada insalubre fuera superior a 3 horas, no se considerará “mixta”.

d. Trabajo en exceso de la jornada legal.

*Terminología.

El tiempo trabajado en exceso del límite legal se denomina legalmente “horas suplementarias”³⁰, aunque, aclara el Maestro Ackerman,³¹ las denominaciones más comunes en la doctrina, la jurisprudencia y los convenios colectivos son “horas extraordinarias”, aun “horas extraordinarias”, lo cual consideramos incongruente, toda vez que los conceptos y la

³⁰ Ley de Contrato de Trabajo, artículos 201 y 203; y Ley 11.544, artículo 5, en Argentina.

³¹ *Ibidem*.

terminología sirven para unificar criterios y hacer más asequibles las ideas vertidas sobre el tema en comento.

***Obligatoriedad.**

Por regla general no se obliga al trabajador a prestar servicios en exceso de la jornada legal; existen casos de excepción que el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo señala, como son los “casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma”.

***LÍMITES.**

Según la legislación general vigente, en el Decreto 2.882 del 21/11/79 sólo se admite un exceso de 3 horas diarias, 48 semanales y 320 anuales, aunque también se considera que estos límites no son aplicables en los supuestos de peligro, accidente o de fuerza mayor; aquí podemos observar que no señala un tope máximo de horas extras por semana de trabajo.

***REMUNERACIÓN.**

El tiempo trabajado en exceso de la jornada legal se acredita con un recargo salarial del 50% cuando se lleva a cabo en días

hábiles, y del 100% cuando se presta a partir de las 13 horas del día sábado o en días domingo o feriado, esto con fundamento en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo y en el artículo 5 de la Ley 11.544.

El maestro Ackerman³² subraya que convencionalmente estos recargos salariales suelen ser incrementados, situación que nos parece muy justa.

2. BRASIL

a. Jornada de trabajo.

La palabra “jornada” proviene del latín “iurnata”, en italiano “giornata”, diario, y se emplea para indicar la parte de día que se dedica al trabajo entendido con un enfoque técnico-jurídico.

En Brasil, según el profesor Giglio, consideran a la jornada de trabajo como la parte del día en que el trabajador se encuentra disponible para prestar sus servicios, siendo irrelevante si lo hace efectivamente o no.

Comenta nuestro autor que las primeras leyes brasileñas sobre el tema que nos ocupa datan de los años treinta, cuyo objetivo era ofrecer protección biológica al trabajador.

³² Ibidem.

La C. L. T. de Brasil, en lo que respecta a la duración diaria del trabajo, se aplica como regla a todos los empleados, pero se contemplan unas cuantas excepciones.

No están protegidos por la limitación de la jornada los que trabajan como vendedores, cobradores y los viajantes. En la misma condición se encuentran los gerentes, los administradores y directores de empresas.

El resto de los trabajadores están cubiertos por las leyes que indican los límites para el tiempo diario de prestación de servicios, reconociendo que la duración de la jornada puede variar.

b. Duración del trabajo.

En Brasil, el artículo 58 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) establece la jornada normal de trabajo en ocho horas. Pero cabe señalar que permite algunas excepciones, ya sea para aumentar como para reducir el tiempo de la actividad de trabajo.

La Política de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (igual que la nuestra) permite en su artículo 61 dilatar la jornada, sin

límite de horas y sin incremento de salario en casos de fuerza mayor y de servicios improrrogables.

Los siguientes son algunos ejemplos donde las jornadas no son las “tradicionales” sino que presentan características muy peculiares según el tipo de trabajo y lugar en el que se desempeñe; así, podemos citar a los trabajadores aéreos, es decir,

los que trabajan en vuelos a bordo de aeronaves, denominados “aeronautas” según el Derecho brasileño; la jornada normal es de 13 horas, comprendiendo no más de 10 horas diarias de vuelo.

Un dato importante es que los tribunales del trabajo aceptan jornadas de 12 horas para empleados en plataformas de explotación marítima de petróleo, por ejemplo, y por si fuera

poco, de 24 horas para médicos y enfermeros.

Para telegrafistas, telefonistas, trabajadores en minas de subsuelo, ingenieros, químicos, arquitectos, agrónomos y veterinarios, entre otros, la jornada normal se reduce a 6 horas.

Lo mismo sucede con empleados con horarios alternados ininterrumpidos, es decir, los que trabajan sin descanso durante la jornada (6 horas) alternan sus servicios una semana por las mañanas, en la que sigue en el turno dos y en la tercera en el

nocturno, esto según lo establece la Constitución de Brasil en su artículo 7, fracción XIV. En cambio, los periodistas, redactores de radio, locutores y músicos trabajan normalmente cinco horas. Desde luego, los límites legales pueden ser disminuidos o reducidos por las partes, esto gracias a los convenios colectivos o al contrato individual de trabajo.

La Constitución de Brasil de 1988 estableció la duración semanal del trabajo en 44 horas, aunque, según nuestro autor, no explica cómo hacer la división diaria, pues permite “la compensación de horarios y la reducción de la jornada, mediante acuerdo o convención colectiva del trabajo” (artículo 7, fracción XIII).

En el estudio de la jornada de Brasil aparece como de capital

importancia que ellos, al establecer la reducción de la jornada por acto unilateral del patrón, no permite, como regla, la correspondiente disminución del salario. Sin embargo, en algunos casos, la jurisprudencia ha aceptado la reducción proporcional del salario cuando responde al interés del trabajador, es decir, si es resultante de acto bilateral auténtico. Fuera de estas excepciones, el patrón tendrá que pagar el mismo salario si, por su iniciativa, reduce la jornada de trabajo.

c. Modalidades de aplicación.

La jornada puede ser ampliada, sin incremento de salario en algunos días de la semana, para poder compensar la disminución o de plano eliminación total del trabajo en otro día de la semana. Es muy común que no se trabaje los sábados por la mañana, porque incrementan las horas de lunes a jueves 9 horas, y 8 el viernes, sumando las 44 permitidas como máximo por semana.

Al respecto, el artículo 59 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo no permite, en cambio, la compensación de jornadas que venga a imponer más de diez horas diarias de trabajo.

La legislación de Brasil, en la Consolidación de las Leyes del

Trabajo, artículo 61, establece que en caso de suspensión de la prestación de servicios por causas accidentales o por razones de

fuerza mayor, la duración diaria del trabajo podrá sufrir una extensión de hasta dos horas para compensar el tiempo de trabajo perdido, pero este período de recuperación no podrá ser superior a cuarenta y cinco días por año. Esto nos permite pensar que se evitarán abusos para con los trabajadores por parte de los empresarios. Más delicado es el caso que prevé la Ley antes citada, en su artículo 60, al afirmar que no serán prorrogadas las

jornadas de empleados en actividades insalubres, excepto cuando sea previamente autorizada la extensión por las autoridades sanitarias. Finalmente, el maestro Wagner Giglio³³ puntualiza sobre la situación de prorrogar la jornada de trabajo en las mujeres y menores de edad; a este respecto, la C. L. T., en sus artículos 375 y 376 indica que se requiere autorización médica anticipada para que esto sea permitido.

Es de una lógica elemental pensar que en relación con una situación de fuerza mayor en una empresa, cuando se tiene que continuar la jornada por tal motivo, se tengan que prorrogar servicios colaterales que presta el gobierno, como la electricidad,

agua, gas, teléfono, etc., y/o de interés a la comunidad, como son el transporte camionero o el metro, entre otros.

Consideramos de capital importancia el trato humanitario que hace la legislación brasileña con los trabajadores nocturnos; el principal es el cómputo de cada 52 minutos y medio como una hora, lo que convierte siete horas nocturnas en ocho, para efectos de pago, además, el incremento salarial de 20% sobre las horas nocturnas, esto con fundamento en la Consolidación de Leyes del

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Wagner Giglio. *La Jornada de Trabajo en Brasil*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 35 y sigs.

Trabajo en su artículo 73. Son consideradas horas nocturnas, independientemente de la época del año, las trabajadas entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

d. Horario de trabajo.

El horario de trabajo, es decir, determinar el inicio y el fin de la jornada laboral no está contemplado en la normativa de Brasil.

El Dr. Giglio³⁴ considera que las partes en la relación de trabajo son libres para establecer el horario, sin dejar de reconocer que como regla es la empresa la que fija unilateralmente el horario.

La previsión del horario existe en el reglamento interior y se contempla que su alteración requiere el acuerdo de voluntades de patrones y trabajadores o sus representantes.

En Brasil el trabajador queda protegido por el principio estipulado en el artículo 468 de la Ley Laboral (C. L. T.); la alteración de las condiciones de trabajo es válida o lícita solamente por acuerdo de voluntades entre empleado y empleador, siempre que no cause, directa o indirectamente, perjuicios al trabajador.

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Wagner Giglio. *La Jornada de Trabajo en Brasil*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 35 y sigs.

La interpretación de la doctrina y la jurisprudencia es que el cambio del horario tiene validez si es bilateral, es decir, si deriva de acuerdo auténtico entre trabajador y empleador, y, además, si ese acuerdo no trae como consecuencia perjuicios para el trabajador. De lo contrario la alteración no tiene validez. Para ser más claros, se refiere a que la alteración no causa perjuicios al trabajador si no convierte la jornada diurna en nocturna o mixta (parte diurna y parte nocturna) ni viceversa, o sea, de nocturna en diurna o mixta.

e. Prolongación de la jornada.

Es de todos conocido que la duración legal del trabajo diario es respetado, pero permite contratación de jornadas menores; así, también, se permite el pago de salario superior al mínimo establecido legalmente, por mencionar dos ejemplos. Según el maestro Wagner Giglio,³⁵ nuestro autor, se entiende por horas extras no sólo las trabajadas en exceso a la jornada máxima legal, sino también las laboradas en exceso a la jornada contractual, si ésta es inferior al máximo permitido por la norma.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Wagner Giglio. *La Jornada de Trabajo en Brasil*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 35 y sigs.

En Brasil no se puede hablar de horas extras cuando hay que hacer frente a la “necesidad imperiosa” del servicio, dictada por fuerza mayor, según lo establece el artículo 61 de la Consolidación de Leyes del Trabajo. Aquí señala el Dr. Giglio que en estos casos se prolonga la jornada sin previo acuerdo con los trabajadores de parte del empleador. Ahora sí podemos definir que horas extras serán las trabajadas en exceso a la jornada normal o contractual, previo acuerdo con el patrón. Según el citado artículo 61, si ocurre fuerza mayor, no hay límites para la duración de la jornada y tampoco se establece incremento o prima salarial.

Pero mas grave es aún el caso de accidentes ferrocarrileros,

porque no se fijan límites para la prolongación, y la negativa del trabajador es considerada causa justa para su despido. Según el artículo 240 de la C. L. T., pensamos que por eso tal vez se llame

Consolidación de Leyes del Trabajo.

Finalmente, Brasil, famoso entre nosotros por su carnaval de Río de Janeiro, estableció en su nueva Constitución (1988) que el aumento de la remuneración de las horas extraordinarias es de

por lo menos un cincuenta por ciento sobre el salario normal (artículo 7, fracción XVI).

3. ESPAÑA

a. EL ORDENAMIENTO JURÍDICO Y LA LIMITACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

Existe una gran diversidad de puntos de vista y de intereses tanto de trabajadores como de patrones, y según la opinión general de expertos en la materia esto se resuelve a través de la negociación colectiva, sin dejar de reconocer que el Estado aporta un marco jurídico mediante el establecimiento de mínimos de derecho necesario.

El marco legal donde se fundamenta nuestro tema está en la

Constitución Española de 1978, en su artículo 40.2, que a la letra dice: 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

En España, descendiendo del plano constitucional al de la legislación ordinaria, debe mencionarse que la normativa básica sobre la jornada se encuentra contenida en el Estatuto de los Trabajadores, complementado por las disposiciones del Real Decreto 2.001/1983, de 28 de julio.

Según el maestro Montoya Melgar,³⁶ el Estatuto de los Trabajadores, en síntesis, se ocupa de dictar reglas sobre las cuestiones siguientes:

- Duración máxima de la jornada ordinaria.
- Reglas de distribución de la jornada (límite máximo, descanso entre jornadas, límite máximo de horas extraordinarias, etc.).
- Reglas sobre recargos de ciertas horas (extraordinarias, excepcionales, nocturnas).
- Modificaciones sustanciales que afectan a la jornada (artículo 41 del E. T.).

b. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

*Duración de la jornada ordinaria.

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Alfredo Montoya Melgar. La Jornada de Trabajo en España. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 77 y sigs.

La tendencia constante en la evolución del tiempo de trabajo deriva hacia una gradual reducción. En España, desde 1949, el Decreto de 3 de abril estableció la jornada de ocho horas diarias y 48 semanales.

En perjuicio de los trabajadores, la Ley de Jornada Máxima Legal de 1931 reafirmó tal jornada máxima de ocho horas.

Un panorama diferente ofrece la Ley de Relaciones Laborales de 1976, porque prevía el cómputo de la jornada laboral con carácter diario, semanal, mensual y anual, y fijaba la “duración máxima de la semana ordinaria de trabajo” en “cuarenta y cuatro horas semanales efectivas” en su artículo 23.1.

Por otro lado el Estatuto de los Trabajadores, al inicio, reduce a 43 horas de trabajo semanal efectivo la jornada ordinaria “partida”, y a 42 la jornada “continuada” (artículo 34.2 del E.T.).

Más tarde, la Ley 4/1983, de 29 de junio, modificó el artículo 34.2 del E. T., fijando la duración máxima de la jornada de trabajo en 40 horas semanales de trabajo efectivo, según dieron como fundamento la “necesidad” de adoptar las tendencias que fijaba la negociación colectiva y el ponerse a tono con los países de su entorno “económico y social”.

Al mismo tiempo se pretendía demostrar que la reducción de la jornada quedaría compensada con “las mejoras de la productividad” y los sindicatos la tenían como su principal aspiración.

Se apoyaron también en organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en la Recomendación No. 116 (1962).

El Acuerdo Interconfederal 1983 dispuso que “a efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1,826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, a establecer a través de la negociación colectiva”.³⁷

*Contenido de la jornada: “trabajo efectivo” y pausas en el trabajo.

Para entender la duración de la jornada se refiere a tiempo de trabajo efectivo, es decir, debe incluirse en tal concepto tanto el tiempo en que se llevan a cabo operaciones laborales como también el tiempo durante el cual el empleado se encuentra físicamente presente en la empresa (centro de trabajo) y dispuesto

³⁷ A. V. SEMPERE NAVARRO. Distribución de las jornadas laborales en “ordenación de las Jornadas de Trabajo”. Madrid, 1988, Pág. 27 y sigs.

a ejecutar lo que se le solicite. El Dr. Montoya Melgar³⁸ cita como ejemplo el de un médico asalariado que tiene tiempo “muerto”, mientras espera que llegue el otro paciente para examinarlo, por lo que así entendió el Convenio de la OIT el número 30, ratificado por España en 1932. Los convenios colectivos tienden a evitar vacíos en el tiempo de trabajo, arbitrando figuras como la “saturación de jornada” o “polivalencia”, consistentes en la integración de los llamados “tiempos muertos” por medio de la realización de tareas afines.

Por lo que algunos contratos colectivos prevén en estos casos que podrá darse ocupación al personal en “actividades del mismo ramo o grupo y en categorías similares”, respetándose por

supuesto el salario.

Según el maestro Montoya, esto está previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otra parte, el hecho de que algunas pausas (como cambiarse de ropa, un bocadillo, transporte entre el domicilio y el centro de trabajo, etc.) no se reputen por el Estatuto de los Trabajadores

³⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Alfredo Montoya Melgar. *La Jornada de Trabajo en España*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 77 y sigs.

como tiempo integrado en la jornada laboral, y por consiguiente retribuable, no impide que las partes (en negociación colectiva o en la individual) puedan pactar como condición a favor del trabajador y que se le paguen esas interrupciones como tiempo de trabajo. Tomaron de la doctrina³⁹ algunas negociaciones colectivas, lo que llaman “márgenes de cortesía”, que son de 5-10 minutos en la entrada y la salida de la jornada laboral.

C. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

*El concepto de hora extraordinaria.

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada normal, ya sea fijada legal o convencionalmente, es decir, las horas que sobrepasan, no la jornada máxima legal, sino la jornada real más

reducida que disfrute el trabajador (para tal efecto, sentencia del Tribunal Central del Trabajo 7.7. 1982; 27.7. 1982) y en todo caso las que excedan de nueve (artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores).⁴⁰

³⁹ GARCÍA NINET, J. *El descanso de media hora en las jornadas continuadas de ocho horas*, “Revista de Trabajo”, 1973-1974, núms. 44-45. T. SALA FRANCO, *Configuración jurídica del derecho a media hora de descanso en el régimen de jornada continuada de ocho horas*, “Revista de Política Social”, número 94.

⁴⁰ GARCÍA MURCIA, J. *El nuevo tratamiento de las horas extraordinarias*, “Revista Relaciones Laborales”, 1986, número 9.

La importancia práctica de la institución de las “horas extraordinarias” se refleja en la reiterada atención que le imprime la doctrina.⁴¹

Se tenía la primitiva idea de que las horas extraordinarias eran para atender las necesidades de la empresa, fuera de trabajo común. Sin embargo, no resulta así, porque la normatividad que las regula (horas extraordinarias) excluye a las primeras en comento, ya que el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores las señala como realizadas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes. En realidad estas horas no se computan ni como ordinarias ni como extraordinarias, aunque se pagan “como si se tratase de horas extras, según el citado artículo.

Para terminar con este enfoque, su realización no está sometida a un límite de tiempo, sino como lo exija la reparación del siniestro, sin otro límite que la extenuación del trabajador y el ejecutarlas no depende de la voluntad del trabajador, sino que es obligatoria, según sentencia del Tribunal Central del Trabajo 3.11.1982 y 13.6.1986. Regresando a la noción de horas extraordinarias, se incluyen hoy dos modalidades: horas extraordinarias “habituales”

⁴¹ J. I. GARCÍA NINET, *Jornada de trabajo, horarios y horas extraordinarias.*, Madrid, 1977.

y “estructurales”. En las primeras se recurre para evitar la contratación de nuevos empleados y la tendencia es contribuir a la lucha contra el desempleo.⁴²

Por su parte, las denominadas horas extraordinarias “estructurales” se basan en exigencias del proceso productivo; entre las “circunstancias estructurales” que fundamentan el realizar horas extraordinarias se encuentran los “pedidos imprevistos”, “ausencias imprevistas”, los “cambios de turno”, etc. Los sindicatos admiten esta situación siempre que no se contrate a tiempo parcial.

*Establecimiento de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias tienen su fundamento en un pacto

previo; a éste alude el artículo 35.4 E. T. cuando dice que “la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria”.[®]

Este pacto puede ser parte de un convenio colectivo en un contrato de trabajo, o ser un acuerdo dado entre el patrón y el trabajador.

⁴² F. M. HERAS. *Las horas extraordinarias en el ordenamiento jurídico español*, “Revista de Política Social”, 1983, número 139.

Con el afán de reducir la intervención de la esfera administrativa, el E. T. omitió la necesidad de autorización del pacto sobre las horas extraordinarias por la Administración Laboral.⁴³

Explícitamente, el P.2.00/1983 declara que “la realización de horas extraordinarias no precisa autorización administrativa (artículo 41). Sólo el patrón tiene un deber informativo mensual a la Administración Laboral y cada semana dar un “parte” al trabajador”.

Por lo anteriormente expuesto, el pacto para horas extraordinarias debe sujetarse a lo estipulado en el Convenio Colectivo, pero debemos considerar que el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que el número de horas extraordinarias no

puede rebasar las 80 en el año, regla que autoriza al Gobierno a la limitación por razones de política de empleo⁴⁴.

***Retribución de las horas extraordinarias.**

El esfuerzo físico y mental que implica trabajar estas horas después de cumplir con la jornada ordinaria se traduce también en una retribución mayor a de las horas ordinarias y se pueden pactar

⁴³ Observaciones críticas en torno a dicha omisión, en L. F. ROA RICO. *Las horas extraordinarias, de limitación legal y pactada en “ordenación de las jornadas de trabajo”*. Págs. 143 y 144.

⁴⁴ F. PÉREZ ESPINOSA. *La retribución de las horas extraordinarias*, “Revista Relaciones Laborales”. 1985, núm. 2.

en un convenio colectivo o contrato individual, con su respectivo descanso que se incremente proporcionalmente ya que esto tiene su fundamento en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por D. L. 1/1986, de 14.3.

El E. T. fija un 75% como mínimo en su artículo 40.1 D.2.001/1983, donde nuestro autor agrega que puede ser mejorable tanto por convenio colectivo como por pacto individual.

El maestro Montoya Melgar⁴⁵ insiste en que la remuneración superior con que son compensadas las horas extraordinarias se debe al justo propósito de liquidar adecuadamente un esfuerzo superior al normal.

En España, históricamente conocida como nuestra madre patria, reconocen tanto los juristas como la legislación de ese país, que laborar después de la jornada pactada implica un desgaste en todos los sentidos, que debe ser remunerado como tal, pues de lo contrario sería como atentar en contra del ser humano.

⁴⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, coordinador. *La Jornada de Trabajo y Descanso Remunerados*. Alfredo Montoya Melgar. *La Jornada de Trabajo en España*. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 77 y sigs.

B. LEGISLACIÓN EN ARGENTINA, Y OTROS PAÍSES DE EUROPA.

1. LA CONSTITUCIÓN DE ARGENTINA

La Carta Magna de Argentina⁴⁶ establece en su artículo 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de

⁴⁶Constitución de Argentina, consultada en Internet.

integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

En Argentina, su Norma Suprema tiene contemplada una jornada limitada; esta garantía fue incorporada al texto constitucional en la reforma introducida en el año 1957, pues en la Carta Magna entonces vigente no se hacía ninguna mención expresa de la

jornada. Posteriormente se regula en la Ley de Contrato de Trabajo de esta nación.

2. LA CONSTITUCIÓN DE ESPAÑA

La Norma Suprema de España⁴⁷ de 1978 estipula lo siguiente en su artículo 40.2: Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el

⁴⁷ Constitución de España, consultada en Internet.

descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

En España, el ordenamiento jurídico encargado de regular las cuestiones laborales se denomina Estatuto de los Trabajadores y existe una fuerte tendencia a reducir la jornada de trabajo en ese país.

3. LA CONSTITUCIÓN DE FRANCIA

Francia⁴⁸, en su Ley Fundamental del 4 de octubre de 1958 no contempla un capítulo o un precepto relativo a la jornada de trabajo; esto lo corroboramos con una entrevista el pasado 23 de enero del año en curso con el Dr. Prado Maillard, catedrático de

la Facultad de Derecho y Criminología, quien confirmó nuestra aseveración.

4. LA CONSTITUCIÓN DE ALEMANIA

La Constitución de Weimar de 1919, en Alemania,⁴⁹ se refiere a la fuerza de trabajo y a las condiciones laborales mediante los siguientes preceptos:

⁴⁸ Constitución de Francia, consultada en Internet.

⁴⁹ Constitución de Alemania, consultada en Internet.

Artículo 157. La fuerza de trabajo gozará de la protección especial del Reich. Se establecerá en todo el Reich un derecho del trabajo uniforme.

Artículo 159. Se garantiza en todos y en todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y económicas. Todos los convenios y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad serán nulos.

Artículo 160. Quien a título de empleado u obrero se halle en una relación laboral o de servicio dependiente tiene derecho al tiempo libre necesario para el ejercicio de sus derechos políticos y, mientras ello no cause grave perjuicio a la empresa, para el desempeño de cargos públicos no retribuidos. La Ley determinará

en qué medida ha de conservarse el derecho a la retribución en tales casos.

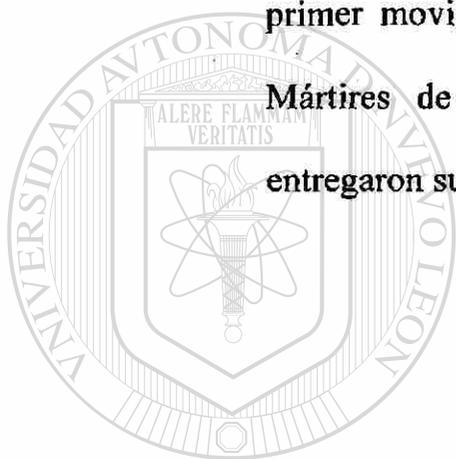
Artículo 165. Los obreros y empleados serán llamados a colaborar al lado de los patronos y con igualdad de derechos en la regulación de las condiciones laborales y retributivas, así como en todo el desarrollo económico de las fuerzas productivas. Serán reconocidos las agrupaciones de ambas clases y sus acuerdos. Para defensa de sus intereses sociales y económicos tendrán los

obreros y empleados representaciones legales en consejos obreros de empresa, así como en los consejos obreros de distrito, agrupados por sectores económicos, y en un consejo obrero del Reich. Los consejos obreros de distrito y el consejo obrero del Reich, unidos con las representaciones de los patronos y demás clases interesadas, formarán consejos económicos de distrito y del Reich, y estarán constituidos de forma que se hallen representados en ellos todos los grupos profesionales importantes, en proporción de su importancia económica y social. Los proyectos de Leyes político-sociales y político-económicos de interés fundamental deberán, antes de ser presentados, ser sometidos por el Gobierno del Reich a informe del consejo

económico del Reich. A su vez, el consejo económico tendrá derecho a solicitar por sí mismo tales proyectos de Ley. Si el Gobierno no los hiciese suyos, habrá, no obstante, de presentarlos al Reichstag con indicación de su parecer. El consejo económico podrá, a través de uno de sus miembros, defender ante el Reichstag sus proyectos. Podrán ser transferidas a los consejos obreros y a los consejos económicos facultades de control y de administración en las esferas competenciales que tengan

asignadas. Es de competencia exclusiva del Reich regular la organización y atribuciones de los consejos obreros y de los consejos económicos, así como sus relaciones con otras corporaciones sociales autónomas.

Alemania, en su Pacto Federal consagra la protección al trabajo, pero tiene una gran trascendencia a nivel mundial porque en el primer movimiento obrero internacional, con los denominados Mártires de Chicago, la mayoría era de origen alemán y entregaron sus vidas en la lucha obrera.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPÍTULO SEXTO

MARCO LEGAL DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MÉXICO

A. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Nuestra Carta Magna,⁵⁰ en su título sexto, artículo 123 referente

al trabajo y la previsión social, reza: 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.

Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo

nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la

⁵⁰ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada. Ed. Trillas. México, 2002. Pág. 199 y sigs.

noche de los menores de dieciséis años; III.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más de lo fijado por las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres

horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos. ®

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. b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las juntas de conciliación y arbitraje. c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la

percepción del jornal. d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en sus establecimientos.

Artículo 123 apartado B.

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; III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que

nunca serán menores de veinte días al año; XII.- Los conflictos

individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un

tribunal federal de conciliación y arbitraje integrado según lo

prevenido en la ley reglamentaria.

B. Ley Federal del Trabajo.

Nuestra Ley Reglamentaria del Trabajo⁵¹, en sus artículos del

58 al 66, establecen lo siguiente: Artículo 58. Jornada de

⁵¹ Ley Federal del Trabajo, comentada por Ramírez Fonseca, Francisco. Ed. PAC, Novena Edición. México, 2002. Págs. 34 y sigs.

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

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

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

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 periodos de tiempo de las

jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

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

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5º fracción III. Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo: 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: Fracción III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

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

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

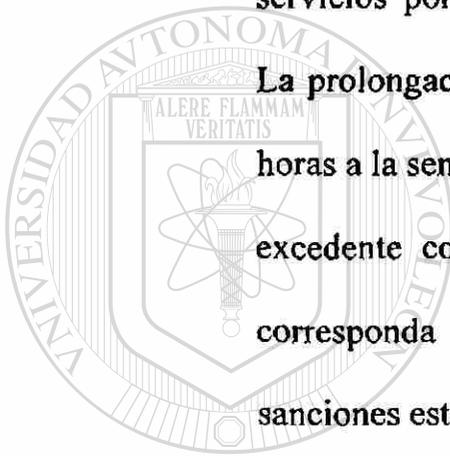
Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

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

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

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





CAPÍTULO SÉPTIMO

EL TRABAJO EN LA LEY DE 1931 Y LA DE 1970

A. LA LEY DE 1931 Y EL PRINCIPIO DE LA JORNADA EFECTIVAMENTE LABORADA.

Cuando acudieron a dar lectura a las disposiciones sobre el “tiempo de trabajo” dentro de las conversaciones de la Comisión

Oficial para tratar de legislar al respecto, se llegó, según el ilustre jurista Mario de la Cueva de la Rosa⁵², a una discusión “acalorada”, por una parte los abogados representantes de los empresarios y por la otra los defensores de la clase trabajadora, mismos que comulgaban con el pensamiento de la justicia social.

Los trabajadores esperaban ansiosamente una respuesta favorable

⁵² DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1990, Págs. 271 y sigs.

porque eran inhumanamente explotados por los patrones de esa época.

El principio de la libre contratación, explicó Leroy Beauliev, dejaba a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación de tiempo durante el cual podía el empleador utilizar el trabajo del empleado.

Posteriormente se dan razones de índole biológica, social, familiar y cultural que intentan apoyar la reducción de la jornada de trabajo; sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían anticipadamente al hombre y por si fuera poco degeneraban a la persona.

Los sociólogos hicieron lo propio cuando afirmaron que los

trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal forma que no era

posible cumplir con la vida social y familiar. Y los pedagogos

dijeron que las largas jornadas conducían al hombre a una vida

animal, porque nunca tenían tiempo para acercarse a la ciencia o

cultura, además, les impedía practicar algún deporte para poder

llegar a alcanzar un desarrollo integral como personas.

En la historia del trabajo en México, desde la Constitución de 1917 se trató de resolver el problema de la jornada cuando establece que la máxima será de ocho horas, por lo que no es obligatoria, y también se deduce que los contratos se pueden firmar por menos horas.

Aquí cabe mencionar que el artículo 59 de la Ley Nueva de 1970, a la letra dice que “el trabajador y el patrono fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales”.

Esto dejó entrever, según el maestro Mario de la Cueva,⁵³ que la muy esperada reducción de la jornada a 40 horas se puede llevar a cabo sin necesidad de reformar la Carta Magna.

A nuestro parecer sería más recomendable la reforma en la Ley Suprema, para que cualquier ciudadano o trabajador se pueda enterar de ese gran beneficio a su favor.

En la Ley de 1931 estaba inspirada en el viejo derecho de otros países, lo que trajo como consecuencia que se buscara el interés de las empresas más que de la pobre clase trabajadora; cabe mencionar que el país en esa época estaba recientemente

⁵³ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1990. Págs. 273 y sigs.

golpeado por los conflictos de guerras y roces sociales propios de ese momento histórico; pero también se requería, al mismo tiempo, organizar y regular la mano de obra que tanta falta le hacía al pueblo mexicano para salir de ese “estancamiento”.

Se pugnaba porque los trabajadores tuvieran 16 horas libres para que las dedicaran a la familia y a la vida social.

En la Ley de 1931 se interpretaba que la jornada era de 7 u 8 horas de la prestación de trabajo efectivo, porque veían la solución en el principio de trabajo efectivo.

Este principio venía del concepto “contrato de trabajo”, el cual era regulado por el derecho civil y se fundaba en la doctrina aristotélica de la justicia conmutativa, misma que consiste, según

el maestro Mario de la Cueva, en que en las conmutaciones privadas debe entenderse a la proporcionalidad de las prestaciones.

La postura de este principio no reconocía el transcurso del tiempo a favor del trabajador, sino que fuera energía de trabajo efectivamente prestado, para que el trabajador se considerara correspondido por el salario que recibía del patrón.

Una postura o tesis que nos parece muy injusta en su aplicación en el derecho del trabajo, porque deja en desventaja al trabajador con respecto al patrono o empresa.

En la comisión oficial se siguió discutiendo esta tesis de la prestación del principio del trabajo efectivo, a grado tal que se propuso que en la Ley de 1931 el artículo 58 dijera que “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio”.

En esta redacción se puede observar que el trabajador está obligado a rendir frutos con su trabajo aunque a veces se lo impidan causas totalmente ajenas a su propia voluntad, situación que no puede estimarse dentro de los márgenes de una justicia

social, menos aún si consideramos la moderna tercera división del Derecho, después de Público y Privado en Derecho Social, en el que se comprenden el Derecho Agrario, Derecho Cultural o Educativo, Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, mismos que tienden a equilibrar las clases o status más desprotegidos de la Sociedad.

B. LA LEY DE 1970 Y EL PRINCIPIO DE DISPONIBILIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO.

La Comisión Oficial sostuvo su pensamiento o adoptó una solución totalmente nueva, resultado de una verdadera confrontación de la justicia social y argumentando que se requieren de empleos cada vez más técnicos y agotadores, donde además se ocupa formar hombres de ciencia, es decir, capacitados para la maquinaria moderna y para cumplir con ese ritmo de vida de mayor tensión psíquica cada vez más grande, y que también pueda cumplir con el desarrollo más complejo que lleva con la familia, su aspecto físico y cultural que la vida moderna le reclama, a la cual debe dedicarle más tiempo que antes.

Desde este nuevo enfoque, para la Ley de 1970 se presenta un panorama muy favorable a fin de analizar la idea nueva de la

jornada de trabajo, donde el único deber o compromiso, por así decirlo, de parte del trabajador, es ofrecer la energía de trabajo por las horas que se hubiesen estipulado, por lo tanto, no utilizar la energía del trabajo es un riesgo de la empresa, porque si faltaba la energía, por ejemplo, se prolongaba la jornada y era un peso sobre los hombros del trabajador por un riesgo que no le pertenecía.

Cuando ya estaba por terminar el debate se ofreció un argumento más: si se parte de la tesis de que el nuevo derecho del trabajo ya no es un estatuto que regule un intercambio de prestaciones, sino una Ley que se propone asegurar al hombre una existencia armónica con la dignidad del ser humano, y se concluye en este argumento al decir que la dignidad del hombre sufre si se le obliga a que repare con su trabajo un riesgo que es de la empresa.

La nueva solución para la Ley de 1970 consiste en la sustitución del principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

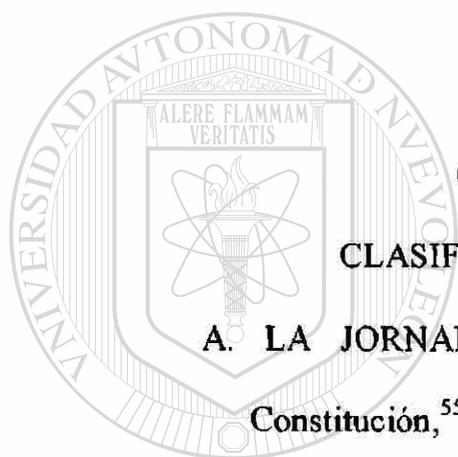
Por lo tanto, para definir el nuevo concepto de jornada de trabajo,

en la Ley de 1970 el artículo 58 reza de la siguiente manera:

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

Según el jurista Baltasar Cavazos Flores⁵⁴, resulta indispensable sustituir el término “patronos” por el de “patrones”, como ya lo hizo la Ley Federal del Trabajo de 1970.

⁵⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica*. Ed. JUS. México, 1976. Pág. 79.



CAPÍTULO OCTAVO

CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA.

A. LA JORNADA EN LA CONSTITUCIÓN. En nuestra Constitución,⁵⁵ en su artículo 123 fracciones I y II, distinguieron

entre jornada diurna de ocho horas y nocturna de siete, pero no se determina ni el principio ni el fin de cada una de ellas. Esto trajo

como consecuencia la creación de la jornada mixta, lo cual brotó

por la necesidad de aquellas empresas de trabajo continuo que

tienen hornos, como las vidrieras, a las que les eran insuficientes

los dos turnos mencionados al principio, y que con estas

empresas se le denomina turno mixto, mismo que vino a regular

la Ley Federal del Trabajo en su artículo 61, con una duración de

⁵⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada. Ed. Trillas. México, 2002. Págs. 199 y sigs.

siete horas y media, siempre y cuando sea menor de tres horas y media, pues si excede se reputará jornada nocturna.

B. CLASIFICACIÓN DE LA JORNADA SEGÚN DIFERENTES AUTORES.

I. El doctor José Dávalos⁵⁶ propone la siguiente clasificación.

Conforme a las disposiciones legales sobre la jornada de trabajo se puede establecer la siguiente clasificación:

a. Jornada diurna. Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61).

b. Jornada nocturna. Comprende de las 20 a las 6 horas, con una duración máxima de siete horas (artículos 60 y 61).

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

d. Jornada reducida. La aplicable al trabajo de los menores de 16 años, que tienen como jornada máxima la de seis horas, distribuida en periodos de tres horas, con un reposo intermedio

⁵⁶ DÁVALOS José. *Derecho del Trabajo I*. Ed. Porrúa. México, 1998. Págs. 183 y sigs.

de una hora. También sucede en el caso de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, con una jornada de trabajo inferior a la jornada máxima legal (artículos 177 y 221).

e. Jornada especial. La acordada por los trabajadores y el patrón, con respeto por el máximo legal diario, con el fin de obtener el descanso del sábado o cualquiera otra modalidad equivalente. Se cuestiona la constitucionalidad de la jornada que va más allá del máximo legal (artículo 59). También se denomina jornada especial a la que se desarrolla el día de descanso, prevista en el artículo 73, que se paga al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, con un salario doble por el servicio prestado.

f. Jornada determinada. La aplicable a los trabajadores domésticos, los cuales tienen derecho a disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansar durante la noche (artículo 333).

g. Jornada continua. No está definida por la Ley. Sólo menciona que tratándose de esa jornada se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Con esto la Ley se está refiriendo a la jornada ordinaria de trabajo, o sea, la que

comprende desde que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios hasta que concluya su jornada (artículo 63).

h. Jornada discontinua. Es la jornada que se interrumpe durante las horas de reposo o comidas y en la cual el trabajador dispone libremente de la interrupción; se suponen dos momentos de inicio de la jornada de trabajo (artículo 64).

i. Jornada de emergencia. La realiza el trabajador en casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o de la existencia misma de la empresa; esta jornada podrá realizarse durante la jornada ordinaria o en la prolongación de la jornada por el tiempo necesario para evitar esos males (artículo 65).

j. Jornada extraordinaria. Es aquella que se prolonga por circunstancias extraordinarias y no puede exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; o sea 9 horas a la semana como máximo (artículo 66).

2. Por su parte, el maestro Muñoz Ramón⁵⁷ propone las siguientes clases de jornada:

⁵⁷ MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1983. Pág. 112 y sigs.

a) jornada máxima legal, b) jornada reducida, c) jornada ordinaria, d) jornada incompleta, e) jornada continua y f) jornada discontinua.

a) *La jornada máxima legal* la subdividimos en diurna, nocturna y mixta. Conforme a lo dispuesto por el artículo 123-A fracción I de la Constitución, en relación con los artículos 60 y 61 de la

Ley, la *jornada nocturna* es la comprendida entre las 20 y las 6 horas con una duración máxima de 7 horas. También es jornada nocturna, conforme a lo dispuesto por el artículo 60, la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período de la nocturna sea de 3 horas y media o más.

Los artículos 60 y 61 se refieren, sin que la Constitución lo mencione, a la *jornada mixta*. Estos artículos disponen que la jornada mixta tiene una duración máxima de 7 horas y media y comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media.

b) *La jornada reducida* es aquella jornada constituida por un lapso de tiempo menor del que comprenden las jornadas máximas legales.

c) La *jornada ordinaria* es la jornada máxima legal o la jornada reducida en la que los trabajadores deben prestar sus servicios. El artículo 123-A fracción XI de la Constitución y los artículos 66 y 67 de la Ley aluden a la jornada ordinaria al disponer que puede prolongarse la jornada de trabajo o sea la jornada ordinaria: máxima legal o reducida- por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, debiéndose pagar estas horas extraordinarias con un ciento por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada ordinaria. También se refiere a la jornada ordinaria de trabajo el artículo 71, que dispone que la prima dominical se calculará “sobre el salario de los días ordinarios de trabajo”.

d) En la *jornada incompleta* el trabajador presta sus servicios en un lapso de tiempo menor del correspondiente a la jornada ordinaria. O sea que, aun cuando en la empresa esté establecida la jornada máxima legal o una jornada reducida, el trabajador solamente presta sus servicios en un lapso de tiempo menor al de la jornada máxima o al de la jornada reducida.

e) Los artículos 63 y 64 de la Ley Federal del Trabajo consignan como *jornada continua* aquella en que durante su transcurso sólo se concede al trabajador un período intermedio para que, dentro del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

f) Congruentemente con lo anterior, por *jornada discontinua* entendemos aquella que se interrumpe durante un período intermedio para que el trabajador, fuera del lugar donde presta sus servicios, repose y tome sus alimentos.

3. Finalmente, el jurista Néstor de Buen⁵⁸ sugiere la siguiente ordenación para la jornada de trabajo.

a) *Jornada diurna*. Es la comprendida entre las seis y las veinte

horas (Art. 60). El máximo legal de duración es de ocho horas (Art. 61).

b) *Jornada mixta*. Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media. Si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna (Art. 60). Su duración máxima es de siete horas y media (Art. 61).

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1990. Pág. 145 y sigs.

c) *Jornada nocturna*. Sus límites son las veinte y las seis horas (Art. 60) y tiene una duración máxima de siete horas (Art. 61.).

d) *Jornada reducida*. Los menores de dieciséis años no pueden trabajar más de seis horas diarias (Art. 177). En algunas actividades, v. gr., la de las tripulaciones aeronáuticas, también se limita la jornada máxima por abajo de los límites legales (Art. 224).

e) *Jornada especial*. Si el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (Art. 59). Es dudosa la constitucionalidad del precepto, pero indiscutible la

bondad de la solución. En realidad, con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resultan

indispensables en determinado tipo de servicios, como antes dijimos.

f) *Jornada ilimitada*. Parece poco congruente con los principios constitucionales al aceptar que pueda haber una jornada ilimitada. Sin embargo, respecto de los trabajadores domésticos, la ley sólo

exige (Art. 333) que disfruten de reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

g) *Jornada extraordinaria.* De acuerdo con el concepto del Art. 66, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana (Art. 66).

h) *Jornada emergente.* Calificamos así a la que cumple el trabajador, más allá del límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa (Art. 65). Mario de la Cueva⁵⁹ utiliza la expresión “trabajos de emergencia” (El nuevo derecho..., Pág. 275).

i) *Jornada continua.* La ley no la define, aunque la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquella en que concluye, el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Continuo no

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1990. Págs. 271 y sigs.

significa aquí interrumpido, ya que el trabajador tendría derecho a un descanso de media hora, por lo menos.

j) *Jornada discontinua*. Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada.

Existen también autores como el maestro Euquerio Guerrero⁶⁰ y el Dr. Santos Azuela⁶¹ que no consideran muy relevante elaborar en forma muy precisa una clasificación de la jornada de trabajo.

4. En nuestra opinión y con respecto a los tipos de jornada de trabajo que enuncian los juslaboralistas José Dávalos, Muñoz Ramón y Néstor de Buen, consideramos oportuno denominarle a la de

nuestra propuesta Jornada exclusiva o corta, misma que tiene características un tanto diferentes a las de los últimos 3 juristas en

comento, por lo que proponemos una reforma a los artículos 61 y 63 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera:

⁶⁰ GUERRERO EUQUERIO. *Manual del Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1996. Pág. 123 y sigs.

⁶¹ SANTOS AZUELA, Héctor. *Derecho del Trabajo*. Ed. Mc Graw Hill. México, 1998. Pág. 188 y sigs.

Artículo 61. la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna, siete horas y media la mixta y una a cinco horas la jornada corta o exclusiva.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. En la jornada corta o exclusiva se concederá un descanso de quince minutos como mínimo.

Además, la creación del artículo 60 bis. La jornada corta o exclusiva es de preferencia para estudiantes, amas de casa o jubilados y su duración está comprendida en cualquier momento las 24 horas del día.

Y el artículo 60 bis I. Por cada cinco días de trabajo disfrutarán, a quienes se refiere el artículo 60 bis, de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

En la Carta Magna, nuestra jornada corta o exclusiva está permitida porque no establece un límite mínimo y además tiene su fundamento legal en el artículo 59 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda excederse de los máximos legales.

Pero si no pueden sobrepasarse los límites máximos establecidos, esto no implica que no puede convertirse una jornada menor a la jornada máxima legal.

Notorium not eget probatione (Lo notorio no requiere prueba).

Para dar mayor sustento a lo que afirmamos en nuestra propuesta, nos apoyamos en la tesis siguiente:

En Tesis Jurisprudencial número 968, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene el anterior criterio al resolver:

“Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado.”

A. D. 3000/37, Martínez Tapia Consuelo y Coags. A. D. 2083/37, García Ramón A. D.

Según el maestro Muñoz Ramón,⁶² los artículos 25 fracción V, 391 fracción V y 442 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establecen la posibilidad de que en los contratos individuales de trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y en los

⁶² MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1983. Pág. 113 y sigs.

reglamentos interiores de trabajo se estipulen las jornadas en que deben prestar sus labores los trabajadores y esas mismas disposiciones permiten, por convenio entre las partes, reducir el tiempo de duración de las jornadas máximas legales.

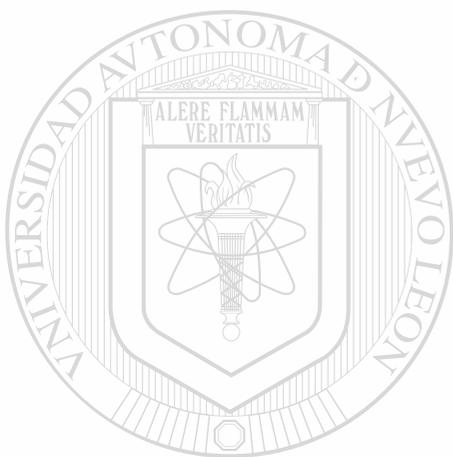
Consideramos de capital importancia que se respete la libertad del trabajador para laborar el tiempo que sea su voluntad, sin exceder los máximos legales y además justo que se le remunere en proporción a las horas trabajadas, como lo confirma la tesis jurisprudencial No. 968 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que en su oportunidad anexamos.

A este respecto, el juslaboralista Maldonado Pérez⁶³ menciona que al recibir el trabajador el salario por hora “No le ve ninguna

desventaja, simple y sencillamente que al pagar por horas se debe aplicar el principio de la proporcionalidad, es decir, el pago del séptimo día, y de los demás descansos y prestaciones que establece la ley, como son vacaciones y aguinaldo, etc.

⁶³ Entrevista con el C. Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, Expresidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 23 de enero de 2003 a las 11:00 horas.

Pronunciándose en este mismo sentido, el maestro Torre Martínez ⁶⁴nos comenta que el pago por hora sea realmente bajo fórmulas de ganar-ganar, en donde legítimamente el empleador obtuviese un beneficio para que sea más rentable su empresa, más competitiva, más productiva, pero que el trabajador también se viese recompensado en el mismo sentido.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

⁶⁴ Entrevista con el Lic. Alejandro J. Torre Martínez, actual Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 4 de febrero de 2003 a las 10:00 horas.

CAPÍTULO NOVENO

ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN LA JORNADA POR HORAS.

1. Fracciones del Artículo 123.

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

Con un mínimo de cultura básica sobre la historia del derecho del trabajo basta para saber que en 1889, en un homenaje a los Mártires de Chicago se promovió la jornada máxima de ocho horas, y en nuestro país fue en 1906 con los huelguistas de Cananea; todo esto ocurre antes de nacer la Constitución a la que hacemos referencia y era considerado un gran logro, pero hoy en día, marcados por el avance cultural y tecnológico, existe una fuerte tendencia a reducir tal jornada, situación que puede ayudar

a disminuir el creciente desempleo por el cual estamos atravesando, ya que este precepto no fija la duración mínima para la jornada.

II La duración máxima del trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial, y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de 16 años.

Esta fracción fija 7 horas para el trabajo nocturno, situación que nos parece muy acertada y justa, porque las condiciones físicas y mentales no son las mismas que en la jornada diurna; está comprobado que en el día no se duerme y descansa igual que en la tradicional noche, por lo que, a condiciones diferentes de

trabajo, proponemos un 20 % más de salario para el trabajo nocturno, así no se violaría el principio de igualdad salarial por las condiciones tan diferentes en que se prestan los servicios.

Con respecto a las prohibiciones que este precepto establece para los menores de 16 años, las aplaudimos, pues nos parecen muy correctas.

B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. Análisis del artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: **Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.**

Este concepto de jornada no da lugar a duda sobre el tiempo de actividad del trabajador, pues de manera global establece que con el simple hecho de estar a disposición es más que suficiente para que el cómputo de su salario, por supuesto desde las horas que estén pactadas en el contrato de trabajo, por lo cual se infiere que es el patrón quien debe tener todo lo necesario para que el empleado realice su labor.

2. Análisis del artículo 59 de la normatividad laboral, que reza lo

siguiente: El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos ®

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

Lo primero que se interpreta del precepto en comento es una protección al trabajador, colocándolo en un plano para convenir la jornada, y derivado del espíritu del artículo 123, que no se

excedan los máximos constitucionales para que el trabajador pueda disfrutar de sus descansos y estar más tiempo con su familia. Consideramos que de manera implícita este artículo no prohíbe una jornada mínima o reducida, por lo cual estimamos es válida nuestra propuesta del pago por horas en la jornada de trabajo.

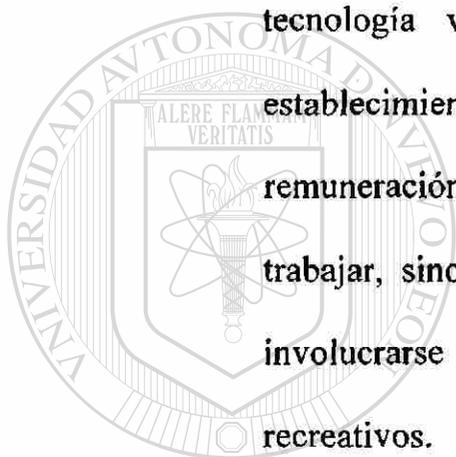
El maestro Maldonado Pérez⁶⁵ afirma “que el solo límite que fija la ley, es de no convertir una duración que rebase la máxima que la normatividad permite.”

3. Análisis del artículo 61 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 apartado A de esta Carta Magna, que establece: La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Aquí proponemos que a los estudiantes, amas de casa y jubilados que laboren jornada nocturna se les remunere con 20% adicional ya que el servicio no se presta en igualdad de condiciones a las otras jornadas, pues la ley considera reducción en las horas, pero no lo compensa con el salario.

⁶⁵ MALDONADO PÉREZ, Héctor Santos. “La Jornada Laboral”, *Revista Laboral*, Núm. 124. Ed. Gasca. México, 2003. Págs. 21, 22 y 23.

4. Nuestra opinión: La Ley Federal del Trabajo no prohíbe y por lo tanto faculta el trabajo por horas, pues consideramos, además, que el desarrollo de la tecnología actualmente, comparado con el de 1931, cuando se creó la primera Ley Federal del Trabajo, permite al hombre rendir o producir más en el desempeño de sus funciones, pues su nivel cultural es mayor, y apoyado con la tecnología va a ser más productivo para la empresa o establecimiento donde se desempeña; apoyamos, pues, una justa remuneración por las horas laboradas, para que no viva para trabajar, sino que trabaje para vivir más dignamente y pueda involucrarse en aspectos familiares, sociales, culturales y recreativos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**ENTREVISTA AL LIC. HÉCTOR S. MALDONADO PÉREZ,
EX PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

1.- ¿Cuál es la conveniencia que usted le ve al pago por horas en la jornada de trabajo?

La legislación nuestra lo permite, incluso hay algunas relaciones laborales que así están reglamentadas, como lo es el caso del trabajo universitario, donde se puede contratar de planta, de media planta y por horas; esto precisa que haya congruencia con el salario, porque el salario se fija por unidad de tiempo, entre otras cosas, y la unidad de tiempo, pues es justamente la hora, o puede ser el día, la semana, o el mes, de tal manera que no hay ninguna objeción ni limitación en la ley, ni impedimento para que se contrate por horas.

2.- ¿Qué inconveniencias vislumbra usted en las empresas que tienen producción en serie en relación a pago por horas?

El pago por horas es una posibilidad, sin que se excluya el pago por jornada, de tal manera que esta modalidad de pago por horas, o por jornada, o por semana, o por mes, se ajustará a lo que más convenga a la actividad productiva de cada empresa.

3.- ¿Considera usted que deben desaparecer las tres zonas geográficas al implementarse el pago por horas?

El pago por hora ya está en la ley vigente, por lo que no sería motivo ni razón o pretexto para desaparecer las zonas geográficas en que actualmente se divide el país para fijar los salarios mínimos, no tiene relación una cosa con otra; habría que analizar si los salarios mínimos cumplen o no cumplen su función

4.- ¿Considera usted que sea más rentable para la empresa el hecho de pagar por horas al trabajador su jornada; sí o no y por qué?

La forma de pagar el salario es por tiempo o por resultado en el caso de la jornada por horas, independientemente de lo que haga un trabajador se le va a pagar lo convenido; y en el otro caso, de resultados es lo que llamamos salario a destajo, que hay un incentivo para desarrollar con más eficiencia, con más velocidad el trabajo, porque en esa medida, en menos tiempo, el trabajador gana más, entonces habría que considerar la actividad de cada empresa.

5.- ¿Cuáles son las ventajas que tiene el trabajador al recibir su salario por hora?

Considero que tal vez que esto sea malo para la productividad si sólo habláramos de hora y no de rendimientos; para el trabajador hay una seguridad de acuerdo a las horas que se ha comprometido a trabajar y que salario va a recibir.

6.-¿ Cuáles son las desventajas que tiene el trabajador al recibir su salario por hora?

No le veo ninguna desventaja, simple y sencillamente que al pagar por horas se debe aplicar el principio de la proporcionalidad, es decir, el pago del séptimo día, y de los demás descansos y prestaciones que establece la ley, como son vacaciones y aguinaldo, etc. La Ley actualmente tiene ese principio de proporcionalidad; se piensa que si estuviera más clara la ley al hablar de la contratación por hora, en el precio convenido por la hora iría el séptimo día, irían las vacaciones, iría el aguinaldo, y eso si perjudicaría al trabajador.

7.- ¿Cuáles serían las prestaciones del trabajador al establecer el pago por hora?

Son las que actualmente tiene la ley, no hay distinciones; hay incluso disposiciones de en cuánto significa la proporcionalidad del tiempo del séptimo día, que es un 16% de salario convenido.

8.- ¿Quién resulta beneficiado al establecer el pago por hora al trabajador? [®]

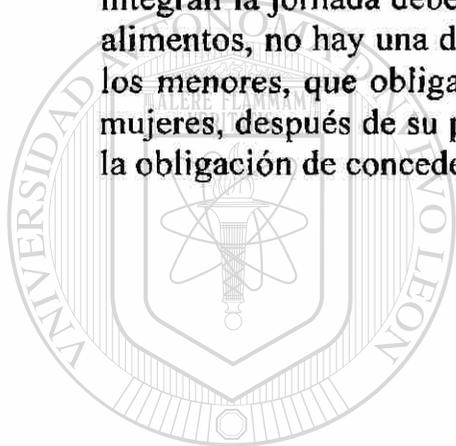
La empresa, el gobierno, los sindicatos, el trabajador o las empresas transnacionales.

Las empresas transnacionales buscan el pago por hora, porque con eso consideran que cumplen todo el compromiso económico con el trabajador; pero, mientras la ley no se cambie, tienen que ajustarse a lo que dice nuestra disposición.

9.-¿Cuál sería el mínimo de horas para ofrecerle el Seguro Social a los trabajadores?

El Seguro Social ha admitido la jornada reducida, y en esa medida son cuatro horas para considerar, que con ese número de horas pagadas puede ser objeto de las prestaciones y la afiliación al Seguro Social.

10.-¿ Algún comentario que desee usted agregar sobre la jornada de trabajo? Pues las deficiencias que existen en nuestra ley es que no precisa cuánto tiempo debe de existir entre una jornada y otra; en los tratados internacionales se habla de un descanso mínimo de 16 horas, entre jornada y jornada; también nuestra ley es deficiente en cuanto a que no precisa la jornada semanal, habla de la jornada máxima de ocho horas, y los tratados internacionales si hablan de la jornada semanal, y nuestra ley también es deficiente en cuanto a que no establece con toda claridad la obligación de conceder descansos a mitad de jornada, salvo el caso del artículo 63 en la jornada continua, y sólo refiere el artículo 64 la posibilidad de que al trabajador se le dé media hora, y si no se le permite salir será considerada como jornada de trabajo; pero no hay una disposición que con toda claridad diga que por las horas convenidas que integran la jornada debe ésta dividirse para que el trabajador descanse o tome alimentos, no hay una disposición muy clara; donde sí la hay es en el caso de los menores, que obliga a un reposo a mitad de jornada; y en el caso de las mujeres, después de su período de embarazo o alumbramiento, sí hay también la obligación de conceder dos descansos de media hora.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ENTREVISTA CON EL C. LIC. ALEJANDRO J. TORRE MARTÍNEZ,
PRESIDENTE DE LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

1.- ¿Cuál es la conveniencia que usted le ve al pago por horas en la jornada de trabajo?

Consideramos que tendría aspectos convenientes más que para los trabajadores, para los propios empresarios, puesto que le daría la legitimidad para no hacer pagos a los trabajadores que materialmente no hubiesen prestado un servicio, sino únicamente a los que efectivamente desarrollaron un trabajo, ya sea físico o intelectual, pero que materialmente se desempeñó esa actividad.

2.- ¿Qué inconveniencias vislumbra usted en las empresas que tienen producción en serie en relación a pago por horas?

Considero que el inconveniente es de carácter administrativo, para efectos de poder llevar a cabo los cambios de turno, y efectivamente que no se detenga la producción, y que una ausencia temporal o permanente de algún trabajador no afecte a su producción; creo que tendrían que tener esquemas o mecanismos de control administrativos bastante eficientes o eficaces que puedan hacer frente a este tipo de contingencias.

3.-¿Considera usted que deben desaparecer las tres zonas geográficas al implementarse el pago por hora?

En este momento no es sano, no sería conveniente, la desaparición de las tres áreas geográficas en que está distribuido nuestro país, por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Como sabemos, nuestro país es muy diverso y es un mosaico geográfico en donde las condiciones son muy diversas; en nuestro mismo estado lo vivimos, en Nuevo León, el área metropolitana de Monterrey, es muy diverso en lo que es el sur o el norponiente de nuestro estado, y por ende creo que deben de mantenerse estas tres áreas geográficas, aún y cuando la tendencia más reciente de este organismo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, ha sido en ir compactando esa diferenciación en el monto salarial mínimo que prevé este organismo, su fijación de los salarios.

4.-¿Considera usted que sea más rentable para la empresa el hecho de pagar por horas al trabajador su jornada; sí o no y por qué?

Creo que sí sería más rentable para una empresa el hecho de pagar por hora al trabajador, su jornada, porque, evidentemente, los espacios en donde por algún motivo el trabajador no tuviese la oportunidad de desempeñar materialmente ese trabajo perdería la legitimidad al empleo, como comentábamos, de que no generara el pago correspondiente; evidentemente esto tendría que tratarse con mucha delicadeza, porque habría ocasiones en que el trabajador aunque materialmente estuviese a disposición del empleador, y que por una causa ajena no imputable a él, pues no pueda generar el trabajo, y probablemente por hechos ajenos a su voluntad y en ocasiones atribuibles al mismo empleador, lo que lo colocaría en una situación inadecuada, de incertidumbre, de desprotección, y que pudiese, si se hace un mal manejo de una opción como ésta, ser aprovechada por el empleador para evitar las responsabilidades que por ley le corresponden.

5.-¿Cuáles son las ventajas que tiene el trabajador al recibir su salario por hora?

Pocas, si no se hace bajo un esquema que le permita tener un salario más remunerador, un esquema que ante su mayor productividad que coloque a la empresa en un escenario de mayor competitividad permitiera al trabajador realmente tener un ingreso variable que en atención a su esfuerzo, a la intensidad de su trabajo, pudiese tener un mayor provecho de lo que hoy en día, cuando se tiene un salario fijo, independientemente de que se materialice o no el trabajo, el ingreso no varía; tendrían que buscarse esquemas para que los trabajadores también fuesen recompensados en una forma adecuada en consideración a esos esfuerzos materiales.

6.-¿Cuáles son las desventajas que tiene el trabajador al recibir su salario por hora?

Las desventajas es algo de lo que decíamos anteriormente, que se facilitarían esquemas en prácticas posiblemente irregulares en donde el trabajador pudiese estar todo el día literalmente a disposición del empleador, y que prácticamente no generara salario porque el empleador, si no le prevé las condiciones necesarias para que se materializase el trabajo, pues no tendría la obligación de retribuirle salario alguno, lo cual, evidentemente, es una desventaja completa para el trabajador si no se trata con suma atención este punto.

7.-¿Cuáles sería las prestaciones del trabajador al establecer el pago por hora?

Las prestaciones tendrían que fijarse en función de este desempeño por hora, todas las que conocemos como indirectas, tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, aportaciones al seguro social, al SAR, al INFONAVIT, etc.

Tendrían que ser proporcionales en función de ello, entonces tendríamos que tener esquemas con tablas muy bien definidas para que realmente no se cometieran inequidades tanto para el trabajador como para el empleador; insistiríamos en la recomendación de que si se pensara esta opción que realmente fuera bajo fórmulas de ganar-ganar, en donde legítimamente el empleador obtuviese un beneficio para que sea más rentable su empresa, más competitiva, más productiva, pero que el trabajador también se viese recompensado en el mismo sentido.

8.-¿Quién resulta beneficiado el establecer el pago por hora al trabajador?

Si se estableciera un mecanismo de esta naturaleza, el beneficiario natural debería de ser el empleador, con mucha cautela, porque lejos de pensar que de inmediato va a ser beneficiado el trabajador también puede ser beneficiado, y por el contrario, si no se trata adecuadamente este problema, el empleador también puede ser perjudicado por desmotivación, falta de contratación de personal que no desee laborar bajo esas condiciones, rotación, ausentismo, etc., porque un trabajador que no se sienta que está tratado dignamente en su empleo puede tener este tipo de actitudes o reacciones, entonces tendría que tener muy claro y muy bien definido cuales serían este tipo de esquemas, en la medida que así fuera posible, pues todos deberían de ganar si se regula adecuadamente con claridad, y que sobre todo se le dé la tranquilidad, la certidumbre al trabajador, de que no va ser objeto de abusos por un mecanismo de esta naturaleza; y si así fuera, que las empresas con este mecanismo fueran más productivas, más competitivas, y que permitiera a los trabajadores mejores estadios de condiciones de trabajo y de vida tanto para él como para su familia, pues todos vamos a salir ganando: las empresas, los trabajadores, los organismos sindicales, la sociedad en su conjunto, y el gobierno, por ende.

9.- ¿Cuál sería el mínimo de horas para ofrecerle el Seguro Social a los trabajadores?

Sería necesario que en estos estudios que se realizaran, se considerara cuál sería ese mínimo; realmente es uno de los problemas administrativos que hoy en día enfrentan las empresas que tienen este tipo de contratación, con jornadas flexibles, con jornadas reducidas, que tienen que hacer frente a las aportaciones del Seguro Social, y tener que hacer acercamientos con el Instituto Mexicano para efecto de definir como serían esas aportaciones tanto en las cuotas obreras como en las cuotas patronales, pues es tarea de los técnicos actuariales para que hagan un balance al respecto.

10.- Algún comentario que desee usted agregar sobre la jornada de trabajo. Ante este mundo globalizado, ante estas nuevas tendencias, no nos podemos cerrar y vivir en una relación laboral en nuestro país, cerrados a una realidad que se está dando, pero sin perder de vista que tampoco podemos someter a los trabajadores y a nuestras instituciones a grado tal que te pueda llevar a un extremo y volver a épocas de los orígenes del derecho del trabajo en nuestro país; y la recomendación sería que cualquier estudio que se haga en este sentido, pues debe estar apoyado en nuestra historia, de quiénes fuimos, cómo surgimos, para poder ver dónde estamos y hacia dónde debemos de llegar. Ojalá y este trabajo estoy seguro que generará una gran aportación para que todos los que nos interesamos en esta temática podamos apoyarnos en él.

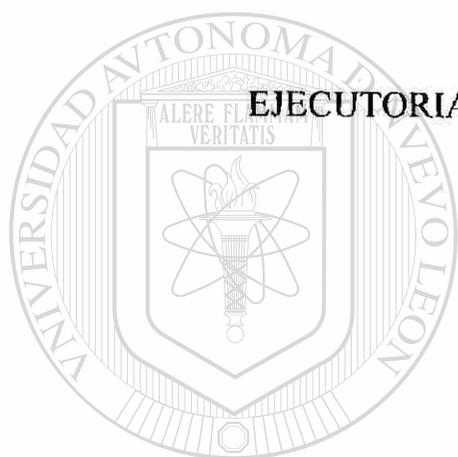


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



EJECUTORIAS Y JURISPRUDENCIAS IMPORTANTES

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

JURISPRUDENCIAS RESPECTO A LA JORNADA DE TRABAJO.

JORNADA DIARIA. PUEDE PROLONGARSE PREVIO AVISO POR ESCRITO, CONFORME AL CONTRATO DE TRABAJO, SIN QUE ELLO SIGNIFIQUE CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.-

Pág. 597 SISTA; 859 SJFG. Novena Época Tomo III Junio de 1996.

El artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo establece que los contratos y relaciones laborales, obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe o a la equidad; de ahí que si las partes

convinieron en que la duración de la jornada sería dentro de la máxima legal en los turnos diurno, mixto y nocturno, de acuerdo

al horario que sería asignado al empleado, de conformidad con el rol de turnos que al efecto el patrón tenga programado y que dicha jornada de trabajo, previa orden por escrito que el patrón extienda, podría prolongarse, así como que el tiempo de servicios excedente se cubriría de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, ello no debe considerarse como un cambio

en las condiciones de trabajo, si al trabajador se le hizo saber por escrito que por necesidades de la empresa, el horario de su jornada aumentaría en una hora, dado que así se encuentra estipulado en el contrato celebrado por las partes.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

V.2º.37.L

Amparo directo 241/96.- Hospital del Roquillo, S. de R. L. de C. V.-9 fr Mayo de 1996.-Unanimidad de votos.- Ponente: Ricardo Rivas Pérez.- Secretaria: Rosenda Tapia García.

JURISPRUDENCIA. ES LA CREACIÓN DE UNA NORMA GENERAL, PUEDE APLICARSE RETROACTIVAMENTE EN

BENEFICIO DE ALGUNA PERSONA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 14 CONSTITUCIONAL.-

Pág. 635 SISTA; 965 SJF Novena Época Tomo III Marzo de 1996

Las entonces Primera y Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establecieron las tesis jurisprudenciales números 1062 y 1063, consultables en las páginas 1695, 1696 y 1698. Segunda Parte, Salas y Tesis del Apéndice al Semanario

Judicial de la Federación 1917-1988, ambas con el rubro: "JURISPRUDENCIA, CONCEPTO DE LA, SU APLICACIÓN NO ES RETROACTIVA", en cuyo texto se sostiene que la jurisprudencia no constituye legislación nueva ni diferente, sino sólo es la interpretación de la Ley, es decir, que la jurisprudencia no crea una norma nueva, sino únicamente fija el contenido de una norma positiva y que su aplicación no es sino la misma de la ley vigente en la época de realización de los hechos que motivaron el juicio del que emana el acto reclamado y que es inexacto que al aplicarse la jurisprudencia formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado en el juicio de garantías y que interpreta la ley que rige a dicho acto, se viole en

perjuicio del quejoso el principio contenido en el artículo 14 constitucional en el sentido de prohibir la aplicación retroactiva[®]

de la ley. Sin embargo, el entonces tribunal en pleno del más alto tribunal de la Nación al resolver el amparo en revisión número 1711/88, fallado el veintidós de Agosto de mil novecientos ochenta y nueve, por unanimidad de veinte votos, sostuvo el criterio en torno a la naturaleza de la jurisprudencia que se opone al que informan las aludidas tesis jurisprudenciales

de la Primera y Cuarta Salas, al sostener que el establecimiento de una jurisprudencia es la creación de una norma general y que esta norma general es la que determina el carácter obligatorio del criterio sustentado, pues se trata de una norma positiva ya que ha cumplido con los requisitos formales que la Ley de Amparo establece como proceso de creación de la norma jurisprudencial.

En consecuencia si la jurisprudencia que establecen los órganos facultados del Poder Judicial de la Federación, es la creación de una norma general, es decir, una norma positiva, resulta ineludible el que deba equipararse a una ley y, por ende es lógico sostener que se encuentra condicionada por la garantía prevista en el primer párrafo del artículo 14 constitucional. En este sentido,

si se aplica la jurisprudencia formada con posterioridad a la fecha del acto reclamado en el juicio de amparo, época en la que existía distinta jurisprudencia y que interpreta la ley que rige a dicho acto, tal aplicación sería retroactiva; empero, si por lo que hace la ley, la doctrina y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia han admitido su aplicación retroactiva, cuando ésta se hace en beneficio de persona alguna así también la jurisprudencia puede aplicarse retroactivamente si se hace dicha aplicación en

beneficio y no en perjuicio de una persona, al tenor de lo que establece el invocado artículo 14 constitucional.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

VI.4°.I K

Amparo en revisión 346/95.- Raúl Tecuapetla Tecuatl.- 8 de Diciembre de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Juan Manuel Martínez Martínez.-Secretaria: Leticia Mena Cardeña.

NÓMINAS. SON APTAS PARA ACREDITAR LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR SI ESTÁN SIGNADAS POR ESTE Y EN ELLAS SE ESPECIFICA LA HORA DE ENTRADA Y SALIDA.-

Pág. 451 SISTA; 659 SJFG. Novena Época Tomo III Junio de 1996.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Las nóminas de pago suscritas por el trabajador, en las que aparte ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

del salario devengado se señala la hora de entrada y salida del trabajador, son aptas para acreditar la jornada legal que desempeña.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

IV.2°.J/15

Amparo directo 297/94. Rodolfo Macías Ramos.- 11 de mayo de 1994.-Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.- Secretario: José M. Quintanilla Vega.

Amparo directo 545/94.- Ricardo Sánchez Martínez.- 24 de agosto de 1994.- Unanimidad de votos. Ponente: Arturo Barocio Villalobos.-Secretaria: María Mercedes Magaña Valencia.

Amparo directo 662/94.- Abastecedor Eléctrico del Valle, S. A.- 28 de Septiembre de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.-Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 335/95.- Luis Manuel Casados Conde.-24 de mayo de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro

Fernández Castillo.- Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 136/96.- Armando Enrique Lozano Alfaro.- 10 de abril de 1996.- Unanimidad de votos.-Ponente Leandro

Fernández Castillo.- Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

AMPARO DIRECTO 136/96. ARMANDO ENRIQUE LOZANO ALFARO.

OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI CONTIENE UNA JORNADA INFERIOR A LA LEGAL.-

Pág. 366 SISTA; 528 SJFG. Novena Época Tomo III Mayo de 1996.

La Junta Laboral no incurre en violación alguna, al asignar la calificativa de buena fe al ofrecimiento de trabajo, si la jornada en su duración no rebasa la legal de ocho horas diarias que prevén los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual es correcta la resolución de la Junta, al no exceder la jornada el máximo de ocho horas diarias.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

IV.3°.J/24

Amparo directo 436/94.-Gregorio Flores González.- 10 de agosto de 1994.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro Barajas

Plasencia.-Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

Amparo directo 904/94.-Puertas y Duelas del Norte, S. A. de C.

V.-9 de febrero de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique

Cerdán Lira.- Secretario: Alberto Alejandro Herrera Lugo.

Amparo directo 23/95.-María Elena Vázquez Ramos.-9 de Febrero de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Enrique Cerdán Lira.-Secretario: Raúl Fernández Castillo.

Amparo directo 692/95.- Fernando Salinas Herrera.-31 de octubre de 1955.-Unanimidad de votos.- Ponente Ramiro Barajas Plasencia.- Secretario: Jesús María Flores Cárdenas.

Amparo directo 167/96.- José Medina Guerrero.- 9 de abril de 1996.-Unanimidad de votos.-Ponente: Ramiro Barajas Plasencia.- Secretaria: Gloria Fuerte Cortés.

AMPARO DIRECTO 167/96. JOSE MEDINA GUERRERO.
OFRECIMIENTO DE TRABAJO. JORNADA LEGAL DE 48 HORAS, SIN PRECISARSE EL TURNO Y DÍAS EN QUE

ESTÁ DISTRIBUIDA. NO PUEDE CONSIDERARSE DE BUENA FE.-

Pág. 462 SISTA; 665 SJFG. Novena Época Tomo III Mayo de 1996.

El ofrecer la demandada al trabajador la reinstalación con una jornada de 48 horas a la semana, misma que se encuentra circunscrita a la legal, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 de la ley laboral, no es suficiente para considerar que

el ofrecimiento de trabajo fue hecho de buena fe y no revertir la carga probatoria para la demandada, porque hay claridad para el trabajador sobre el cumplimiento de su jornada, como lo es la hora de entrada y de salida, ni se consigna cómo y en qué turnos está distribuida la jornada semanal, elementos que no pueden suponerse o deducirse, ya que las condiciones laborales deben estar claramente definidas por las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 constitucional, 25, 61 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, además de que en esas condiciones el actor se encuentra a disposición de la empresa para ser cambiado de turnos o de los días en que debe trabajar, lo cual resulta contrario a lo establecido en los preceptos 59 y 61 de la Ley Federal del

Trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO [®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
CIRCUITO.

IV.3°.37 L

Amparo directo 879/95.-Josefina Cisneros Leyva.-12 de diciembre de 1995.-Unanimidad de votos.-Ponente: Juan Miguel García Salazar.-Secretario: Ángel Torres Zamarrón.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El distribuir una jornada parcial permite, en muchas ocasiones, proporcionar empleo a mayor número de trabajadores.

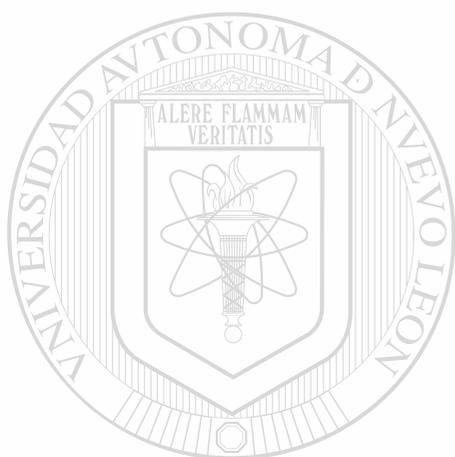
SEGUNDA: La jornada de trabajo está íntimamente vinculada con las luchas más conocidas de los trabajadores a nivel nacional e internacional.

TERCERA: La conquista de la jornada de trabajo de ocho horas el primero de Mayo de 1886 se convirtió en un reclamo universal.

CUARTA: Ventajas para el empresario: aumento de la productividad y la competitividad, mejora del servicio al cliente, una mayor motivación del personal en su trabajo, una mejor comunicación y una mayor capacidad para adaptarse al cambio y gestionarlo.

QUINTA: Ventajas para el empleado: Equilibrio entre sus obligaciones domésticas o escolares, mayor seguridad para lograr metas personales o de familia y la posibilidad de desarrollar nuevas destrezas.

SEXTA: Se evita agregar horas a la semana con tal de descansar el sábado por la tarde; con nuestra propuesta esto no daría problema alguno.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFÍA

Aldama Ramírez Raúl. *Diccionario Jurídico Laboral*. Editorial Cárdenas. México, 2002.

Amauri Mascaro Nascimento. *Curso de direito do trabalho*. Saraiva, Sao Paulo, 1989.

Brugger Walter. *Diccionario de Filosofia*. Ed. Herder. Barcelona, 1995.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta, S. R. L. Argentina, 1988.

Cavazos Flores, Baltasar. *El Artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica*. Editorial Jus, S. A. México, 1976.

Cavazos Flores Baltasar. *El Derecho del Trabajo Mexicano a principios del Milenio*. Editorial Trillas. México, 2000.

Charis Gómez, Roberto. *Reflexiones Jurídico Laborales*. Porrúa. México, 2000.

Chávez Castillo, Raúl. *Diccionarios Jurídicos Temáticos, Segunda serie, Volumen 4*. Editorial Oxford. México, 2002. ?

De Buen Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo, Tomo I*. Editorial Porrúa. México, 1994.

De la Cueva, Mario. *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*. Ed. Porrúa. México, 1990.

Derecho del trabajo. *Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Tercera edición, revisada*. Madrid, 1974. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Diccionario de las Ciencias de la Educación. Editorial Santillana, S. A. de C. V. México, 1997.

Ferrater Mora, José. *Diccionario de Filosofía*. Editorial Ariel. España, 2001. ?

Guerrero Euquerio. *Manual del Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México, 1996.

Gran Diccionario Santillana, Tomo 3. Ed. Santillana, S. A. España, 1993.

Maldonado Pérez, Héctor S. "La Jornada Laboral" Revista Laboral No. 124. México, D. F., enero 2003.

Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Ed. Porrúa. México, 1983.

Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para Juristas*. Mayo Ediciones, S. de R. L. México, 1981. *y Tomo I y II.*

Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. Vigésima segunda edición. Ed. Espasa. España, 2001. (10 vols)

Régimen jurídico del descanso. Buenos Aires, 1954. cit. por Cabanellas, Contrato de Trabajo. Parte general, vol. II.

Ribo Durán, Luis. *Diccionario de Derecho*. Bosh, Casa Editorial, S. A.
Segunda edición. Barcelona, 1995.

Sainz de Robles Federico. *Diccionario Español de Sinónimos y Antónimos*.
Ed. Aguilar. México, 1996.

Santos Azuela, Héctor. *Derecho del Trabajo*, Ed. Mc Graw Hill. México,
1998.

Sauri Sánchez, Fernando. "Origen y Evolución de la Jornada de Trabajo".
Revista Laboral Núm. 103. México, D. F., mayo de 2001.

Valletta María Laura. *Diccionario Jurídico*. Valleta Ediciones. Argentina,
2001.

Entrevista al Lic. Héctor S. Maldonado Pérez, ex Presidente de la Junta Local
de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 23 de
enero de 2003 a las 11:00 horas.

Entrevista con el Dr. Prado Maillard José Luis, Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho y Criminología de la U. A. N. L., el día 23 de Enero de 2003 a las 17:00 horas.

Entrevista con el Lic. Alejandro J. Torre Martínez, actual Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nuevo León, el día 4 de febrero de 2003 a las 10:00 horas.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. comentada, Ed. Trillas. México 2002.

— Ley Federal del Trabajo. Amaya Editores. México, 1996. —

Legislación de Alemania.

Legislación de Argentina.

Legislación de Brasil.

Legislación de España.

Legislación de Francia.

