

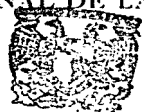
2ej  
327



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**CONSIDERACIONES EN TORNO AL DERECHO  
CONSTITUCIONAL DE LA JORNADA MAXIMA.**



**FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES**

**TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
GUSTAVO GUTIERREZ CALDERON**

México, D. F.

1 9 8 6



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## I N D I C E

INTRODUCCION.....	III
-------------------	-----

### CAPITULO I

#### LA JORNADA DE TRABAJO

A) Evolución de la idea de jornada de trabajo.....	3
B) Concepto de jornada de trabajo.....	20
1. El criterio del tiempo efectivo de trabajo.....	22
2. El criterio de disposición del trabajador para laborar a las ordenes del patrón.....	23
3. El criterio que toma en consideración el tiempo invertido del hogar a la empresa y viceversa.....	25
4. Concepto.....	26
C) Clasificación de la jornada de trabajo.....	28

### CAPITULO II

#### LA RIGIDEZ CONSTITUCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

A) La jornada máxima.....	34
1. El principio de la jornada humanitaria.....	37
B) La jornada extraordinaria.....	39
C) La jornada de emergencia.....	43

CAPITULO III  
REGLAMENTACION DE LA JORNADA  
DE TRABAJO EN MEXICO

A) Duración de la jornada ordinaria.....	50
1. Posibilidad de reducir la jornada de trabajo....	54
a) El tiempo libre.....	59
2. Distribución de la jornada de trabajo.....	60
a) El descanso de media hora y el tiempo de re- poso y comida.....	66
3. El horario de trabajo.....	68
B) Duración del trabajo extraordinario.....	72
1. Prolongación de la jornada por voluntad de las partes.....	80
2. La obligación de prestar el trabajo extraordi- nario.....	86

CAPITULO IV  
ANALISIS DE LA JORNADA QUE EXCEDE  
DEL MAXIMO LEGAL

A) La posible violación de la jornada consignada en la constitución.....	96
B) La conveniencia de hacer flexible la jornada de - trabajo consignada en la constitución.....	113
CONCLUSIONES.....	125
BIBLIOGRAFIA.....	128

## I N T R O D U C C I O N

Este trabajo tiene por objeto recalcar el interesante e importante papel que desempeña la jornada de trabajo como institución del Derecho Laboral, así como las repercusiones que tiene en la vida de todo aquél que presta sus servicios a un patrón.

En su evolución, esta institución ha tenido distintos lapsos de duración que van desde las 18 o 20 horas diarias hasta las 8 horas o menos en la actualidad.

Habrá que admitir también, que la vida de todo individuo se organiza en torno a la duración e intensidad del -- trabajo. Su vida social, cultural, económica, etc., esta -- regida por el trabajo.

Ahora bien, es cierto que la Legislación Mexicana con tiene principios rígidos para la duración del trabajo, pero también es cierto que dichos principios son rebasados -- frecuentemente, ya que el trabajo en algunos casos se en-- cuentra condicionado y sujeto al funcionamiento ya de la --

maquinaria, ya de los servicios. Asimismo, para algunos -- trabajadores el prestar jornadas largas (más de ocho horas), constituye la única manera de obtener un salario, ya no digamos extraordinario, sino mínimo y a veces inferior a éste.

Estas consideraciones, sin pretender ser absolutas ni - llevarnos a una legalización de la explotación excesiva, si remarcan una inquietud latente en el Derecho del Trabajo, es decir, considerar la posibilidad de una jornada flexible, que regulada adecuadamente y bajo la estricta vigilancia de las autoridades laborales, amén de proporcionar mejoría en el - nivel económico del trabajador, ayudaría a incrementar la - producción que tanto necesita el país, ahora en crisis.

## CAPITULO I

### JORNADA DE TRABAJO

La energía humana, la fuerza del hombre ha sido siempre el impulsor más importante para el progreso y desarrollo de todos los pueblos que en el mundo han existido. Así mismo, - esa fuerza unida a la inteligencia propia de nuestro género ha hecho posible, en algunos casos, que la fórmula: "Ganarás el pan con el sudor de tu frente" vaya perdiendo, aunque levemente, su aplicabilidad en la vida actual.

Y esta pérdida de aplicabilidad es leve y se diría, relativa, porque no piensa lo mismo el obrero, el cargador, el bombero, el enfermero, por citar algunos ejemplos, que el empresario, el negociante, el intelectual.

"El obrero de taller, el empleado de escritorio, unidos por una disciplina estrecha a la tarea diaria, encuentran en la misma monotonía y regularidad de sus ocupaciones una carga pesada. El empresario, el negociante, consideran sus preocupaciones, sus constantes inquietudes, las sacudidas morales que los asaltan, como las trabas más incómodas para gozar tranquilamente la vida. El sabio se duele de que la notoriedad y la gloria no lleven consigo la fortuna después de - largos estudios y de difíciles investigaciones. Los poseedo-

res de sinecuras, ante la marea creciente de la concurrencia, llegan también a ver en la intriga un verdadero trabajo cada vez más arduo y absorbente y poco remunerado. Y cada uno fija los riesgos y ventajas de su oficio, exagerando los inconvenientes, e influido por el cuidado de -- sus ocupaciones tiende a alejar a sus hijos de la profesión que ejerce convencido de que es la más dura y la menos remunerada". (1)

En ese orden de ideas, se puede comprender, sin profundizar, que todo trabajador (llamese Obrero, Profesionalista, e incluso el Patrón) tiene su propia concepción de lo que es y lo que debería ser la Jornada de Trabajo, de su duración, de su intensidad, de la importancia de su labor, independientemente de que se coincida o no con los ordenamientos legales vigentes.

Ante esta situación y debido a la importancia que esta Institución ha tenido en el desarrollo del Derecho Laboral, en el siguiente apartado se hará una breve reseña de las ideas que ha habido sobre la Jornada de Trabajo.

(1) Liesse, Andrés, El trabajo desde el punto de vista -- científico, industrial y social, Editorial La España Moderna, Madrid, España, s-a, pág. 6.



A) EVOLUCION DE LA IDEA DE JORNADA DE TRABAJO

En la evolución de la idea de Jornada de Trabajo han contribuido diversos factores. Ha sido necesaria una revisión constante de los modos de vida, de los valores de la civilización. También ha sido indispensable una adaptación de las estructuras económicas, políticas, sociales y religiosas, influyendo, sin duda alguna, el progreso técnico y la demografía de cada época.

Ahora bien, los datos con que se cuenta sobre la duración del trabajo en tiempos antiguos son vagos y poco precisos. Se habla de una época, muy remota por cierto, - en la que el hombre en estado natural, primitivo y absolutamente libre, "trabajaba", utilizaba su fuerza, su inteligencia en actividades como la caza y la pesca; sin jornada definida y a la vez ilimitada, se aplicaba sólo para satisfacer sus necesidades elementales como su alimento y vestido. Se podría decir que como un mero instinto.

En consecuencia, poco fundado sería el afirmar que - los primeros hombres de este mundo tuvieron idea de lo -- que significaba una Jornada de Trabajo. Más no podemos dejar de apuntar que "desde el más antiguo y rudimentario modo de producción, hasta el mas moderno y funcional son - creación humana. Esto manifiesta la supremacía del género

humano sobre las cosas".(2) Esta supremacía esta basada en la inteligencia del hombre, que aún en el primitivo debió relucir, siendo el factor principal para el avance -- constante de la civilización.

Bajo el régimen de la esclavitud, en pueblos como -- Egipto, Asiria, Babilonia, Israel, Persia, Grecia y Roma, se consideró al hombre como un animal, como a una bestia más; llevándose la explotación tan lejos como fuera posible y encargándole los trabajos mas penosos al trabajador esclavo. Las largas jornadas a que estaban sometidos los esclavos los hacia convertirse con rapidez en piltrafas -- humanas, siendo su destino sólo eso, trabajar sin descanso.

La mayor parte de los amos-patronos no comprendieron la conveniencia de limitar la Jornada de Trabajo y menos aún de alimentar bien a sus trabajadores-esclavos para obtener de ellos un esfuerzo más fecundo. Resultó más fácil y económico perder un esclavo que pagar su curación, teniendo como único interés, el mismo que un amo tenía por sus bestias.

(2) Dévalos, José, El hombre y el trabajo, Conferencia -- dictada en Manaus, Brasil, 1963, pág. 11.

Obvio es pensar que la idea de Jornada de Trabajo, durante las épocas en que prevaleció la esclavitud comprendió toda la vida del que por desgracia tenía la calidad -- (si se puede llamar así) de esclavo. "En Atenas los ciudadanos eran verdaderos nobles que sólo tenían que ocuparse de la defensa y la administración de la comunidad, igual que los guerreros solvejes de quienes tomaron su origen. -- Así pues, debiendo estar libres en todo momento para velar gracias a su fuerza intelectual y corporal, por los intereses de la República, cargaban sobre los esclavos todos los trabajos". (3) No teniendo estos últimos derecho alguno, -- debían cubrir las jornadas que les impusieron sus amos, -- por largas y penosas que fueran.

En algunos casos los oficios eran calificados como degradantes y viles, propios de miserables. El comercio se -- consideró, según Platón, como un mal necesario, pero el -- ciudadano que se envilecía con el comercio de tendero, por ejemplo, sería perseguido por este delito y condenado a un año de prisión. Es decir, los filósofos antiguos polemizaban sobre el origen de las ideas, pero coincidían cuando -- se trataba de abominar el trabajo; la actividad material --

(3) Lafargue, Paul, El derecho a la pereza, versión al español de Juan Giner, Editorial Grijalbo, S.A. México, 1970 pág. 52.

era considerada como algo impropio de hombres libres.

Así pues, la Jornada que trabajaban los esclavos, -- ocupaba todo su tiempo; los ciudadanos debían dedicarlo a la cultura, a los amigos, a la República, al ocio... La Jornada era prolongada, se trabajaba de sol a sol pero -- sin la urgencia que caracteriza a la civilización actual.

Al finalizar el Imperio Romano, la producción se reduce al aislarse los pueblos que contaban con la seguridad ofrecida por Roma. La Jornada de Trabajo se concreta a satisfacer las necesidades locales y no es factor elemental para el progreso de la sociedad.

Es difícil saber a ciencia cierta lo que ocurría en la Edad Media respecto a la Jornada de Trabajo. El trabajo lo efectuaban los siervos o colonos bajo los sistemas de servidumbre y de corporativismo, acatando siempre las ordenes del señor feudal. Según expresa Fagniez, citado - por Alfredo L. Palacios: "La Jornada efectiva era de nueve horas y media en invierno y doce y media en verano", (4) es decir, relativamente corta en invierno y larga en verano y esto variaba según los oficios. Para algunos estaba

(4) Palacios, Alfredo L., La fatiga y sus proyecciones sociales, Talleres Gráficos Argentinos de L. J. Rosso y Cía. Belgrano, Argentina 1922, pág. 235.

prohibido el trabajo nocturno como el de platero, tejedor, alfarero, etc., donde se requería la claridad de la luz solar y cierta delicadeza en la elaboración.

Andrés Liesse apunta que en París y en otras ciudades importantes de Europa en esta época, "La jornada de trabajo era generalmente desde la salida hasta la puesta del -- sol ó sea unas diez y seis horas en verano y ocho y media como minimum en invierno". (5)

Otros autores señalan que en las fundidoras, los obreros trabajaban desde las seis de la mañana hasta las cinco de la tarde en invierno y desde las cinco de la mañana a la siete de la tarde en verano.

Una situación muy importante es la relativa a las condiciones, que reglamentaron las Jornadas Laborales de -- los agremiados. Todo artesano debía respetar las severas -- jerarquías, debiendo cumplir múltiples y difíciles requisitos para pasar a otra categoría (aprendiz, compañero, maestro, etc.). Cada gremio fijaba la duración de la Jornada -- de Trabajo, estando prohibido como se apuntó anteriormente, laborar después de la puesta del sol. El aspecto religioso

(5) Liesse, Andrés, Op. Cit. pág. 45.

es fundamental en las corporaciones; se contaba con muchas fiestas de guardar en que no se trabajaba, esto atenúa un tanto el efecto producido por las largas jornadas. Antes de la Revolución Francesa, se garantizaba al trabajador entre 80 y 90 días de descanso. Se habla de una provincia al Sur del Tirol en que los días feriados llegaban a 130 al año.

Ya bajo la Revolución Francesa, se abolieron los días festivos y se reemplazó la semana de siete días por la de diez, según Lafargue. Al desaparecer el régimen corporativo se establecen jornadas prolongadas y excesivas y enarbolando los principios de la Revolución (libertad, igualdad, fraternidad), paradójicamente se inicia una mayor opresión del más fuerte sobre el más débil, abusando siempre de la necesidad del trabajador.

El Estado, respetando el principio de la libre contratación, no interviene y la duración de la Jornada (generalmente larga) la establece las necesidades de la industria sin consideración alguna al obrero. "En 1840, Villermé estimaba en 14 horas la duración efectiva del día de trabajo, pero según Charles Gide, esta valuación parece ser optimista, pues en otro informe presentado a la Sociedad Indus---

trial de Melhouse, constatábase, en la misma época y tratándose de las hilanderías, que el día laborable era de diez y siete horas, de las que quince y media eran de trabajo efectivo".(6)

La clase obrera de entonces contempló como su comprimido vientre lo era aún más, en proporción al crecimiento desmesurado del vientre de la burguesía industrial. Fué - esta época la de mayor abuso del trabajo humano. El proletario tuvo peor suerte que el esclavo o el siervo; a éstos el amo o señor feudal les tenía cierto cuidado por -- que su falta mermaba la producción. En cambio el propietario de la fábrica en nada se perjudicaba por la falta de un obrero, lo despedía a capricho y contrataba otro.

Por otra parte, es de destacarse la repercusión que tuvo en América, el retraso económico de España, que le - impedía competir en varios aspectos, principalmente el - productivo, con potencias como Inglaterra, Francia y Ho-- landa. Este retraso se reflejó en la carencia de organización del incipiente o nulo proletariado industrial, y por consiguiente el consentimiento dócil a las condiciones -- que les imponían los "amos", dueños de las vidas de los -

(6) Palacios, L. Alfredo, Op. Cit. pág. 236.

Indios.

El pretexto de la libre contratación, la ley de la oferta y la demanda de trabajo, la autonomía de la voluntad, entre otros factores, permitió a los patrones imponer largas jornadas de diez, doce, catorce o dieciseis horas, pagando generalmente el mismo salario. La semana laboral a principios del siglo XIX oscilaba entre setenta y cinco y ochenta horas, trabajando las cincuenta y dos semanas del año y durante todos los años que el individuo fuera productivamente útil. Elson Gottschalk, citado por José Montenegro Baca, advierte "que en los siglos anteriores al XIX el promedio de los días de trabajo durante el año era de 250, con 2075 horas de trabajo efectivo. De los 365 días del año hay que deducir 52 domingos, 30 días de fiestas de guardar y 35 días más producto de los 70 medios días de la víspera de ciertos días religiosos. Resulta un promedio de 11 horas diarias. Entre tanto, ya en el siglo XIX, tomándose por término 300 días de trabajo durante el año, hecha la exclusión solamente de los días de fiesta legales y por otro lado, el promedio de 12 horas diarias, tenemos 3,600 horas de trabajo efectivo".(7)

(7) Montenegro, Baca José, Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados, Tomo I, Trujillo, Perú, 1960, pág. 85.



Esas jornadas vinieron a significar el resultado lógico de la falta de organización y racionalización del -- trabajo, que trajo consigo el deterioro no sólo de la salud del trabajador, sino también de su desarrollo intelectual.

"Fueron muchas y muy fuertes las razones de índole -- biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la -- reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque -- nunca disponían de tiempo de asomarse al saber". (8)

Estos argumentos, por demás obvios, no tuvieron eco sino hasta finales del siglo pasado en que diversas legislaciones intentan poner un tope a estos abusos.

Dato curioso, aunque fuera de la cronología seguida

(8) Cueva, Mario de La, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977, pág. 272.

en este estudio, el que cita Alfredo L. Palacios al decir que fué para América que se legisló por primera vez en el mundo sobre la jornada máxima de ocho horas: "Bajo el reinado de Felipe II, sombrero monarca absoluto, la Recopilación de Indias en la Ley VI, Título VI, libro III, dispuso que: Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día; quatro a la mañana y quatro a la tarde, en las fortificaciones y fábricas que se hiziero, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto posible, también se atiende su salud y conservación".(9) Este anhelo que data de los siglos -- XVI y XVII, difícilmente se dió incluso, a principios de este siglo XX.

En 1847 en Inglaterra se aprobaron algunas de las -- primeras leyes sobre la Jornada Legal, fijándola en diez horas y media. Así mismo, en 1848 se establece en Francia la jornada máxima de 12 horas, disposición que tuvo efímera duración; el Congreso de Baltimore de 1865 exige se -- promulgue una ley por la cual la jornada normal en todos los Estados Unidos fuera de ocho horas. Un mes después de

(9) Palacios, L. Alfredo, Op. Cit. pág. 232.

esta declaración, el Congreso Obrero Internacional de Ginebra expresaba que el límite legal de la Jornada debería ser de 8 horas. Se inician así los movimientos organizados en favor de las mejores condiciones de trabajo.

Hubo incluso ideas y proposiciones bastante absurdas tratando de fijar a priori la duración de la Jornada de Trabajo en una forma general para todas las industrias y en todos los países. Estas propuestas consistían en establecer esa duración en seis horas, en cuatro horas, en dos horas y el límite más extremoso, que es el de una hora y media.

También hubo a finales del siglo pasado, ideas de -- más juicio en las que se reconocía que la Jornada de ocho horas si era indispensable en ciertos trabajos para evitar la fatiga del obrero, más en otros, la Jornada podría ser de diez y hasta doce horas, sin por esto llegar al límite fisiológico.

La Iglesia Católica también hizo su aportación al movimiento reivindicatorio de mejores condiciones de trabajo. En 1891, el Papa León XIII, en la encíclica "RERUM NOVARUM", llamada por algunos "La carta magna de los obreros", en virtud de los argumentos que esgrime en favor del

trabajador, manifiesta: "Por lo que hace a la defensa de los bienes corporales y externos, lo primero que hay que hacer, es librar a los pobres obreros de la crueldad de los hombres codiciosos, que a fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas sino cosas. Exigir tan grandes tareas que con el excesivo trabajo se embote el alma y succumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia ni la humanidad lo consienten. En el hombre toda su naturaleza y consiguientemente la fuerza que tiene para trabajar están circunscritas a límites físicos de los cuales no se puede pasar. Auméntese, es verdad, aquella fuerza con el uso y el ejercicio, pero a condición de que de cuando en cuando deje de trabajar y descanse. Débese, pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permiten las fuerzas. Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y salud de los mismos obreros. En general, debe quedar establecido que a los obreros se ha de dar tanto --descanso cuanto las fuerzas empleadas en el trabajo, que con el ejercicio se consumieron". Severa y dura expresión,

"que se reveló en contra de las condiciones de la prestación del trabajo subordinado y considera que la jornada prolongada es atentatorio a la dignidad humana".(10)

Coincidentemente con la encíclica anterior se comenzó a dictar disposiciones sobre la Jornada Laboral en varios países, entre ellas "Rusia fijó la misma en diez horas; Austria en 1901 implantó la jornada de ocho horas, - siguiendo Gran Bretaña en 1908 y Bélgica en 1909, respecto del trabajo en las minas, fijando la jornada de ocho horas; Estados Unidos lo hace en el año de 1912 respecto a ferroviarios".(11)

Ahora bien, la falta de uniformidad en las distintas legislaciones, lo contradictorio y sin fuerza para aplicarse de las disposiciones del trabajo impulsaron el nacimiento de inquietudes para reunir a las naciones en Conferencias y organismos internacionales especializados en los problemas laborales.

Así se realizaron algunos intentos que si bien no tuvieron gran relevancia si pusieron de manifiesto el deseo

(10) Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XVII, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963, pág. 31

(11) Devenli, Mario L., Tratado de derecho del trabajo, - Tomo II, La Ley, Sociedad Anónima Editorial e Impresora, Buenos Aires, 1972, pág. 22.

de las clases obreras de poder lograr la mejoría en las - condiciones de vida, en especial de las de trabajo.

En las conferencias de Gerna de 1905, 1906 y 1913 se polemizó, entre otras cosas la implantación de la jornada de ocho horas; especialmente en la última se llegó a aprobar una "Carta de Trabajo" que no alcanzó aplicación alguna debido al estallido de la Primera Guerra Mundial; terminada esta conflagración fué incorporada al tratado de - Versalles la obligación de las naciones contratantes de - adoptar la jornada de ocho horas diarias.

El tratado de Versalles de 1919, tiene el mérito de imprimir un sello internacional al planteamiento de los - problemas sociales. Fué el que creo, entre otras cosas -- una organización permanente, la Oficina Internacional del Trabajo, encargada precisamente de la unificación de criterios laborales y de lograr un mejor desarrollo de las - relaciones de trabajo, reconociendo dignidad y calidad humana al trabajador.

Fué en Washington, octubre de 1919 donde se celebró la primera conferencia y en esta oportunidad, se aprobó - el principio de la limitación de la jornada de trabajo en

base a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

Después de esta conferencia, se siguen otras que estudian los aspectos más importantes de la Jornada Laboral, sentando las bases para posteriores convenios. Así mismo - se realizaron otras que desafortunadamente no llegaron a ser ratificadas.

A principios de siglo, y debido al retraso cultural, económico y social en algunos países, principalmente Américanos como México, se permitían aún Jornadas de Trabajo de catorce a dieciséis horas con salarios miserables y una vigilancia feroz para impedir el agrupamiento de los trabajadores para defender sus derechos aún no reconocidos.

Efectivamente, el Código Penal de lo. de Abril de -- 1872, convertido en amenaza constante sobre los trabajadores mexicanos, en su artículo 925, rezaba: "Se impondrán - de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 - pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un - tumulto, motin, o empleen de cualquier modo la violencia - física o moral, con objeto de hacer que suban o bajen los - salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre - ejercicio de la industria o del trabajo".(12) Así mismo y

(12) Mancisidor, José, Síntesis Histórica del Movimiento - Social en México, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1975, págs. 24 y 25.

haciendo eco a las acciones que se llevaban a cabo en Europa y en Estados Unidos, el Partido Liberal Mexicano en -- 1905 exigía entre otras cosas establecer la Jornada de Trabajo de ocho horas, garantizar el tiempo laborable y elevar el "standar" de vida de la clase trabajadora.

Le suceden al programa del Partido Laboral, planes que proponían reformas políticas, económicas y sociales. En los decretos y leyes expedidos en el decenio de 1906 a 1916, se manifiesta la necesidad de crear los canales para que el Estado procure que las condiciones de trabajo sean propias de la dignidad humana.

"En el decreto de 19 de Enero de 1915, Venustiano Carranza manifestó que las garantías consagradas por la Constitución de 1857 en materia de trabajo y que resultaban indispensables para la conservación y desarrollo del trabajo y el correlativo progreso nacional, habían sido letra muerta ante la dolorosa realidad de la esclavitud por medio del trabajo, la que se transmitía de padres a hijos en distintas regiones del país. La jornada inhumana, afirmaba Carranza, no permitía el trabajador la necesaria y constante renovación de sus fuerzas".(13)

(13) Patiño, Camarero Javier, Dinámica de la Duración del -- Trabajo, I.N.E.T., México, 1975, pág. 83.



Estos pensamientos del Jefe del Ejército Constitucionalista sin dejar de ser universales, se ven influidos -- por las manifestaciones que desde hacía años antes se extendían por el mundo y estaban preparando los grandes movimientos sociales.

Y fué en la Constitución Mexicana de 1917, donde después de acaloradas e interesantes discusiones, se eleva, por primera vez en el mundo a rango constitucional los derechos del trabajo. Así en las fracciones primera y segunda del Artículo 123 se resolvieron los problemas de la duración de la Jornada de Trabajo: La duración de la jornada máxima será de ocho horas, la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.

"A partir de la vigencia de esta Constitución los -- principios relativos al trabajo y a la previsión social -- encontraron su aplicación no solamente en la República Mexicana sino que tuvieron una influencia internacional en el Tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919 y al consignarse en Constituciones Políticas de otros países que los adoptaron".(14)

Hoy en día se afirma que la aplicación de la jornada máxima de ocho horas es de carácter universal y ya no cons

(14) Trucha Urbina, Alberto, La Constitución Mexicana de - 1917 se refleja en el Tratado de Versalles de 1919, Monografía inédita, París, 1974, pág. 7.

tituye una conquista. En algunos países se habla ya incluso de una semana de 30 horas. Pero nadie, ni el más erudito en la materia puede predecir cual será el límite de la jornada, aunque se exagera al pensar en la hipótesis de una desaparición progresiva del trabajo.

Esto aún, teniendo parte de veracidad por la constante evolución técnica y la sustitución del hombre por máquinas (robots, incluso), no se justificaría, ya que "una de las características inherentes al hombre que lo distingue del resto de los seres vivientes, es el trabajo".(15)

Toda civilización descansa en distintos valores que pueden o no compaginar entre ellos. Pensar que el trabajo es el principal, si no único, al menos de los extraordinarios del hombre, no se justifica sino en la proporción en que nuestra vida entera y la de los que nos rodean está moldeada por él.

### B) CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

En la prestación de la fuerza de trabajo se requiere, sin duda alguna, de una medida para fijar el valor del esfuerzo realizado y así poder asignar la retribución que corresponda.

Dicha medida esta representada de una manera general por la jornada de trabajo. Así de simple se podría definir esta institución, como el lapso durante el cual el trabajador presta un servicio al patrón. Pero para poder llegar a un concepto más preciso y profundo de la Jornada laboral debemos aclarar, como lo apunta Mario L. Deveali, - "Lo relativo al instante en que comienza y termina, único camino que conducirá a la determinación del modo y forma como deben computarse los horas de labor y establecer sin hesitación si se cumple o no con los límites impuestos a la jornada laboral".(16)

Es decir, se necesita saber cual es la extensión de esa medida llamada Jornada de Trabajo.

Existen algunos planteamientos al respecto. Se dice - que la duración de la Jornada de Trabajo debe ser medida - en relación al tiempo que efectivamente se trabaja; por el tiempo en que se esta a disposición del patrón; y aquel -- que toma en cuenta el tiempo invertido del hogar al trabajo y viceversa. Tan importantes son estos planteamientos - que aún no existe uniformidad doctrinaria y legislativamente. Se expondrán brevemente los criterios que existen al respecto.

1. El criterio del tiempo efectivo de trabajo.

Sostiene este primer criterio que Jornada de Trabajo es el tiempo que efectivamente se presta al empleador. Y a primera vista resulta lógico este planteamiento, ya que se computa el tiempo de trabajo que realmente se ha prestado y que resulta de descontar los lapsos que se pierden por distintas causas.

El convenio Internacional No. 1 de 1919, no prevee la manera de computar las ocho horas diarias de trabajo. Se limitaba a establecer el máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, sin definir que instante y hasta que momento deberían computarse. Esta situación trajo consigo que surgieran diferentes puntos de vista entre empleadores y trabajadoras, algunos patronos incluso discrepaban entre si pretendiendo los unos dar a la Jornada de Trabajo un alcance limitado y así imponer diez o doce horas de trabajo. Esto produjo una competencia desleal y desventajosa para aquellos otros que atemorizados por las demandas reivindicatorias de los trabajadores, concedían un alcance más generoso a la Jornada Laboral inclinándose (y no precisamente por su voluntad), hacia el segundo criterio que se expone en este estudio.

Ahora bien, la aplicación del principio de trabajo -- efectivo da lugar a que el trabajador permanezca mucho más tiempo en el centro de trabajo del establecido por la jornada máxima, ya que la jornada comienza hasta que efectivamente se realice el trabajo propiamente dicho, y termina - hasta agotar el último minuto de labores.

2. El criterio de disposición del trabajador para laborar a las ordenes del patrón.

Este punto de vista, para la mayoría de autores es el resultado de la idea de justicia social, ya que generalmente las pequeñas interrupciones producidas durante la Jornada Laboral, se conceden al trabajador como tiempo efectivo. Los períodos de espera y en que se está en condiciones de realizar las labores en cuanto lo ordene el patrón o se superen los ocasionales imprevistos, según este criterio por cierto el más aceptado por las legislaciones, "se consideran de trabajo efectivo, por encontrarse los trabajadores a disposición del empresario y no poder en esos intervalos disfrutar plenamente del tiempo para ellos mismos; ya que como mínima sujeción, deben permanecer en el establecimiento, en sus inmediaciones o en el lugar donde se efectúan - las tareas, si es a la intemperie o en la vía pública".(17)

(17) Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, - Tomo I, Bibliográfica Cneba, Buenos Aires, Argentina 1968, pág. 516.

Esto es, que el hecho de que el patrón o sus administradores no utilicen la energía del trabajador que ésta a su disposición durante las horas que se hubiesen concertado como Jornada Laboral es, como lo apunta brillantemente el maestro Mario de la Cueva "un riesgo de la empresa; en consecuencia, si se produce una interrupción de labores, - algún desperfecto en la planta eléctrica del Infiernillo, la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los hombros del - trabajador un riesgo ajeno".(18)

Por lo tanto este criterio sostiene que desde el momento en que el trabajador ingresa al lugar de trabajo hagta que sale de él se considera Jornada de Trabajo, independientemente de que materialmente no labore.

Sin embargo, para tomar en cuenta este tiempo como -- efectivamente trabajado, deberá ser acordado con el patrón, ya que el hecho de que un trabajador terminada su labor, en lugar de retirarse del centro de trabajo permanezca en él, no se considera como tiempo laborado en cuanto no se encuentre a disposición del patrón.

(18) Cueva, Mario de la, Op. Cit. págs. 274, 275.

3. El criterio que toma en consideración el tiempo invertido del hogar a la empresa y viceversa.

Este punto de vista es denominado por Montenegro Baca como Tempus in Itinere, o sea "Tiempo en el itinerario o - recorrido" equiparándolo con la institución del accidente in itinere (el ocurrido al trabajador en el trayecto de su hogar al trabajo y viceversa).

Según este criterio el lapso que ocupa el trabajador en ir de su domicilio al lugar de trabajo y viceversa debe ser computado dentro de la Jornada de Trabajo, haciendo la aclaración de que el tiempo invertido en el trayecto debe ser considerable.

Este criterio es de difícil aplicación, "aún cuando - se admite por gran parte de la legislación, como accidente indemnizable, el que ocurre al trabajador en el recorrido de su domicilio al trabajo y de éste a aquél, no es computable como tiempo de servicios prestados al patrono y en - consecuencia, con derecho a percibir la correspondiente retribución".(19)

Además los patronos siempre se abstendrán de contratar personal que invierta demasiado tiempo en trasladarse al

(19) Cabanellas, Guillermo, Op. Cit. pág. 517.

lugar de trabajo, trayendo esto consigo una desventaja para el aspirante a un empleo cualquiera.

Por otra parte, una de las obligaciones principales del trabajador es la de presentarse en el lugar de trabajo para prestar sus servicios a las ordenes y disposición del patrón, y en el trayecto a que se refiere este criterio, el trabajador no se encuentra ni a las ordenes ni a disposición del patrón, aunque es justo reconocer que tampoco puede disponer libremente de su tiempo ni hacer otra cosa en dicho recorrido.

Ahora bien, existen ciertos empleos (agrícolas, mineros, ferroviarios, etc.) que verdaderamente invierten considerable tiempo en recorrer la distancia entre sus hogares y sus centros de trabajo, por lo que para poder computar el "tempus in itinere" como Jornada de Trabajo es necesario estarse a lo que la Ley disponga o a lo reglamentado para cada actividad en especial.

#### 4. Concepto.

El tiempo juega como medida de la prestación que se debe un papel relevante, ya que el trabajador es deudor de trabajo durante un cierto tiempo y éste está ligado in



timamente al salario. Esta ligazón resulta de la venta de energía: salario es el precio de esa venta; jornada es la medida de lo vendido.

En si, la palabra jornada significa medida o relación de tiempo, etimológica y vulgarmente. Roque García - citado por Montenegro Baca dice al respecto: "En efecto: etimológicamente, derive de la voz italiana 'giornata', - que significa día; y en el lenguaje usual, jornada tiene el sentido de relación de tiempo".(20)

Algunos autores comparando la importancia dentro del Derecho Laboral de jornada de trabajo y salario subrayan la primera diciendo que es la que determina, no solo el - rendimiento, sino lo que es más importante, el desgaste - físico y mental del trabajador que no hay salario alguno que lo compense.

Después de analizar los anteriores puntos de vista, se puede conceptualizar, de una manera justa y sin excesos, la jornada de trabajo como el "tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrono para prestar el trabajo" que es el parecer la más aceptada en las diversas legislaciones, entre ellas la Ley Federal del Tra-

bajo mexicana que se apega al segundo criterio expuesto - en este estudio.

C) CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

La Jornada de Trabajo, integrada por las distintas - circunstancias que se han examinado, adquiere distintas - variedades que hacen necesario distribuirla en varios gru - pos o clases. La clasificación de la Jornada tiene impor - tancia teórica y práctica. Lo primero porque ayuda a dilu - cidar delicadas e interesantes cuestiones de la doctrina, y lo segundo, porque sirve para que trabajador y patrón - acuerden la Jornada que más les acomode considerando las características de la actividad que se realice.

Es posible elaborar diversas clasificaciones de las jornadas, en base a las distintas circunstancias que tiene cada caso, pero dé acuerdo con el maestro Nestor de Buen - "creemos más oportuno individualizar los conceptos y preci - sar las diferentes clases, haciendo referencia a las dispo - siciones legales que fundamentalmente les resulten aplica - bles".(21)

En efecto, las normas legales mexicanas, establecen - la siguiente clasificación:

(21) Buen, Nestor De, Derecho del Trabajo, Tomo II, Editor - ial Porrúa, México, 1977, pág. 142.

1. Jornada Diurna. El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo dispone que Jornada Diurna, es la comprendida entre las seis y las veinte horas, además de no poder rebasar el máximo legal de ocho horas diarias, de acuerdo al artículo 61.

2. Jornada Nocturna. Nuestra Ley distingue el trabajo --- diurno del nocturno, estableciendo este último en el mismo artículo 60, como el comprendido entre las veinte y -- las seis horas; se establece, por otra parte una duración máxima de siete horas, según el artículo 61.

3. Jornada Mixta. Considerando que existen labores que se desempeñan en parte de los dos horarios anteriores, la Ley establece en el citado artículo 60, que la Jornada Mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor - de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más se reputará Jornada Nocturna. El artículo siguiente, o sea el 61, establece que la duración máxima de la Jornada Mixta será de siete horas y media.

4. Jornada Reducida. En algunas actividades, la Ley reduce la jornada máxima abajo del límite legal, esto es en aten--

ción a la peligrosidad ó fatiga que determinada labor origina. Se aplica por ejemplo al trabajo de los menores de dieciséis años, ya que la Jornada no podrá exceder de --- seis horas diarias, según el artículo 177 de la Ley. También se considera dentro de esta clase de Jornada, la de las tripulaciones aeronáuticas, ya que el artículo 224 de la citada ley, limita la Jornada por debajo del máximo legal.

5. Jornada Especial. De dudosa constitucionalidad el precepto de la Ley, artículo 59, que permita una Jornada diaria mayor a la legal con el fin de que los trabajadores obtengan el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Sin embargo esto es una práctica común, por el beneficio que proporciona al trabajador que pueda disponer de más tiempo libre como es el caso de los Agentes del Ministerio Público, que laboran durante 24 horas continuas por un descanso de 48 horas.

6. Jornada Continua. Aún cuando la Ley no la define, en el artículo 63 se menciona a propósito del descanso de media hora, se entiende que la Ley se refiere a la Jornada ordinaria de trabajo y en la cual el trabajador está a --

disposición del patrón hasta que concluya ésta.

8. Jornada Discontinua. Es la Jornada que tiene una interrupción intermedia en que el trabajador puede disponer libremente de su tiempo. Esta modalidad supone dos momentos diferentes de inicio de Jornada. Se dice que incluso, se incurriría en falta injustificada en el caso de no presentarse a cualquiera de las dos partes en que se divide la Jornada.

9. Jornada de Emergencia. Es aquella que se labora fuera de la Jornada Ordinaria 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. Esta Jornada podrá prolongarse, según el artículo 66 de la Ley por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

10. Jornada Extraordinaria. Esta jornada, como su nombre lo indica es aquella que se realiza al prolongarse la Jornada de Trabajo por circunstancias extraordinarias. A diferencia de la Jornada de Emergencia, está remunerada con un ciento por ciento más del salario que corresponde

a las horas de la jornada. Se discute doctrinariamente si es obligatoria la prestación del servicio en esta clase de jornada, estándose generalmente en la práctica a lo -- convenido por trabajador y patrón.

## CAPITULO II

### LA RIGIDEZ CONSTITUCIONAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

La Constitución Mexicana de 1917, eminentemente de carácter social, contiene en su artículo 123 una serie de principios rígidos que al menos en el papel no admiten la introducción de excepciones. Establece las bases necesarias y mínimas para la protección de los derechos del trabajador.

"El artículo 123 contiene las decisiones políticas y jurídicas fundamentales que se han adoptado para regular las relaciones de trabajo a partir del reconocimiento de que el trabajo no es un artículo de comercio sino un derecho y un deber social".(22)

Por lo tanto, lo ordenado en el artículo citado no representa de ninguna forma todo a lo que tiene derecho el trabajador, es solamente el mínimo de beneficios que deben estar presentes en toda relación laboral.

Ahora bien, el constituyente de 1916-1917 dispuso para la institución laboral materia de este estudio, la jornada de trabajo, una duración máxima que no debe ser rebasada y que a continuación describimos.

(22) Patiño, Camarena Javier, Decisiones fundamentales en materia laboral (Artículo 123), I.N.E.T., México 1976, pág. 9.

A) LA JORNADA MAXIMA.

Es generalmente conocido que en las discusiones durante el Congreso Constituyente de 1916-1917 se busco limitar la - jornada de trabajo y que finalmente se estableció una duracion máxima de ocho horas.

Los constituyentes de entonces, reconocieron la gran importancia de la jornada de trabajo e impidieron que la autonomía de la voluntad, en lo que se refiere a su extensión, - se espusiera. Establecieron un límite que debe ser respetado por empleados y patronos.

Así el artículo 123 apartado "A" de la Carta Magna dispone lo siguiente:

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

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

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de 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 siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización 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..."

Se puede apreciar la rigidez de esta disposición; su precisión no deja resquicio para que se entienda otra cosa. En primer lugar, la jornada de trabajo no debe exceder el máximo de ocho horas. El trabajador y el patrón pueden fijar la duración de la jornada de trabajo en siete, seis, cinco o menos horas de trabajo, pero, de acuerdo con nuestra Carta Magna, no debe rebasarse el límite de las ocho horas. "El artículo 123 es únicamente el mínimo de beneficios que debe respetarse en las relaciones de trabajo: La norma no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima" (23), es decir en este artículo se refleja plenamente la rigidez que la Constitución

(23) Cueva, Mario de La, Op. Cit. pág. 272.

otorga a la jornada de trabajo en cuanto al máximo de duración y no limita en ningún momento la duración mínima.

Si patrón y trabajador fijan la jornada de trabajo en nueve, diez o más horas, ésta no tendría efecto alguno, ya que la rigidez de la jornada máxima constitucional es determinante.

Las fracciones segunda y tercera que contemplan jornadas inferiores a la de ocho horas, son disposiciones igualmente inflexibles que no admiten excepción por la forma y términos de redacción: el trabajo nocturno tendrá una duración máxima de siete horas; los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciséis tendrán una jornada máxima de seis horas.

Por lo tanto el pacto que fijara en más de siete horas la jornada nocturna no tendría valor alguno. De igual manera sucedería con la jornada pactada con una duración de más de seis horas para el segundo supuesto.

Se puede decir en consecuencia, que la duración de la jornada máxima elevada a rango constitucional es intocable "y sólo podría modificarse, esto es, sólo podrían consignarse

excepciones, mediante una reforma al texto constitucional".(24)

Esto último puede ser posible, aún cuando para llegar a dicha reforma sería necesario salvar incontables obstáculos e intereses de índole político, económico y social.

#### I.- El Principio de la Jornada Humanitaria.

El hecho de que el artículo 123 haya fijado una jornada - máxima de ocho horas ha tenido sentido en cuanto ha servido para evitar el desgaste físico y la fatiga del trabajador en general sin distinción de ninguna especie.

Sin embargo, existen actividades que por su naturaleza provocan en el trabajador un mayor desgaste y fatiga, ya sea por el tiempo de labor o bien por el tipo de trabajo y que se puede considerar como jornada inhumana.

Así, el texto constitucional, previendo la posibilidad de que los principios generales sobre la jornada de trabajo de ocho horas como máximo, resultaran insuficientes para cierto tipo de labores creó, como lo menciona el maestro Mario de la Cueva, la jornada humanitaria quedando la idea en la siguiente fracción - del artículo 123:

(24) Cueva, Mario de La, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. México, 1970, pág. 604.

XXVII. "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".

El calificativo "notoriamente excesiva", se puede decir que es subjetivo, ya que no todos los trabajos requieren el mismo desgaste de energía mental o físico. Por ejemplo, entre el trabajo de un obrero de operación en una "colada" de acero en un horno de altas temperaturas y que no puede separarse ni desatender por un momento su labor durante varias horas seguidas y el de un obrero de mantenimiento en el mismo centro de labores, no puede considerarse que existe el mismo desgaste físico y mental por la naturaleza de cada actividad. El trabajo del primero supera con mucho la tensión del segundo, por lo que la aplicación del principio de jornada de ocho horas con rigidez absoluta en este ejemplo por lo menos, puede conducir a injusticias.

Por otra parte, la jornada humanitaria, se entiende que no debe rebasar el máximo constitucional, aún más, puede ser inferior a ocho horas si es notoriamente excesiva, dada las características de la actividad que se realiza.

Ahora bien, será necesario para considerar una jornada como inhumana tomar en cuenta el tiempo de labor o el tipo de trabajo y analizar cada caso de acuerdo con las circunstancias que existen. He aquí el principio flexible con el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando la naturaleza del trabajo lo demande, pueden fijar como jornada máxima una duración menor de ocho horas. Aún más pueden empleado y patrón haber fijado una jornada inferior al máximo legal, digamos, un buzo, y sin embargo dada la clase de labor, el desgaste físico sea tal que conforme a la fracción XXVII del artículo 123 apartado "A" sea posible declararla como notoriamente excesiva y establecer una jornada de menor número de horas.

#### B) LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

Sin lugar a dudas el estudio de la jornada extraordinaria de trabajo reviste gran importancia por la relación que tiene con la limitación de la jornada máxima constitucional.

Así, la protección que la Carta Magna otorga a todo --trabajador tiene como límite a su vez la necesidad de consi-derar distintas circunstancias de naturaleza económica o --técnica como requerimientos de la empresa, ya que la des---

trucción de ésta traería inevitablemente la desaparición de las fuentes de trabajo y el consiguiente desempleo. Por esto, el principio de la jornada máxima de ocho horas tiene - como excepción la fracción XI del artículo 123 Constitucional que contempla una prolongación de la jornada:

XI. "Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario -- por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las - horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

Como arriba quedó anotado "las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos". (25)

La limitación para prolongar la jornada de trabajo a - circunstancias de tipo específico se justifica amplia y lógicamente por haberse fijado ya una jornada máxima "pues de nada serviría haber establecido siete u ocho horas de traba

(25) Cueva, Mario de La, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. pág. 280.

jo, si se permitiera de modo permanente e indefinido aumentar esa jornada a diez o doce o más horas de trabajo. La -- disposición, pues, es de carácter excepcional a la regla general que señala la jornada ordinaria". (26)

Al establecer el artículo 123 Constitucional que: "... Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada...", se debe entender que se aumentarán las horas de la jornada precisamente por existir circunstancias extraordinarias, es decir circunstancias que sobrepasan o superan lo ordinario, que están fuera de él. Pero en la realidad se ve como el trabajo extraordinario se convierte en una práctica regular y sistemática, siendo para el trabajador una forma de rondonear su presupuesto y para el patrón el imán con que atrae a trabajadores que aceptan bajos salarios y que tienen grandes necesidades por lo que se prestan con facilidad al recurso de las horas extras.

En el mismo texto de la fracción XI del Artículo 123 - se establece una rigidez para la duración de la jornada extraordinaria que no debe exceder de tres horas diarias ni -

(26) Guerrero, Eucherio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1960, pág. 127.

de tres veces consecutivas. Y como ciertamente lo han declarado destacados autores, "la fórmula constitucional permite tres días de trabajo con jornada de once horas, un cuarto día con jornada de ocho y nuevamente tres días seguidos con jornada de once" (27), por lo que, aún contrariando lo dispuesto por el texto constitucional, y con el indiscutible deber de preservar la salud de los trabajadores, la Ley antigua y la actual modificaron la redacción al respecto, dejando sólo la posibilidad de recurrir al trabajo extraordinario a tres veces por semana, como se verá en el capítulo siguiente.

Esta limitación de las horas extraordinarias refleja claramente el espíritu protector que es característico del Derecho del Trabajo, ya que la rigidez constitucional de la jornada de trabajo en general, tiene como finalidad evitar el abuso y explotación excesiva del trabajo del hombre, preservar la salud y energía del que por necesidad debe prestar sus servicios a un patrón.

En cuanto a la forma de retribución de las horas extraordinarias, la citada fracción XI del artículo 123, establece -

(27) Cueva, Mario de La, Ob. Cit. pág. 280.



que deberá cubrirse con un 100% más del fijado para las horas normales. Se podría pensar que las horas extraordinarias solo serán las que excedan de las ocho horas como máximo; pero las horas normales para un trabajador pueden ser siete o seis horas, por lo que el exceso de estas será considerado como extraordinario, situación que se estudiará posteriormente.

#### C) LA JORNADA DE EMERGENCIA.

Los trabajos de emergencia, como los denomina el maestro de la Cueva, son "los servicios distintos de los trabajos normales de la empresa que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligran las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrono, o la existencias misma de la empresa".(28)

Como se puede observar, estos servicios distan de participar de la naturaleza de la prestación de la jornada extraordinaria, de que habla nuestra Constitución. Estos trabajos de emergencia, son una obligación ética, que en estricto derecho no tienen fundamento constitucional alguno y que sin embargo

(28) Cueva, Mario de la, Ob. Cit. pág. 278.

la Ley los contempla por razones morales y humanitarias convirtiéndola en una obligación jurídica para el trabajador, - disponiendo en el artículo 134, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo que deberá "prestar auxilios en cualquier -- tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo".

Ahora bien, inhumanamente puede surgir la duda sobre la constitucionalidad de esta jornada, ya que la rigidez constitucional de la jornada de trabajo sólo contempla como única excepción la fracción XI al referirse a la jornada extraordinaria y con una retribución mayor que para la jornada ordinaria, es decir, un 100% más y para los trabajos emergentes, - que implican la idea de un acontecimiento ajeno a los fines propios de la empresa, el salario que debe retribuirse, según la Ley, será el que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria. Y decimos que inhumanamente puede surgir la duda sobre la constitucionalidad de la jornada de emergencia, ya que en todo caso, un mismo trabajador difícilmente se encontrará en el supuesto a que nos referimos, más de una ocasión en toda su vida laboral, por lo que contemplando la -

intención que la prestación de este servicio tiene, sale sobrando la constitucionalidad o la falta de ésta.

Al decir de algunos autores, la prestación de estos servicios es una obligación jurídica, así como un deber ético - fundamental e incluso su no prestación puede ser una causal de rescisión, situación que es discutible, pues llevar a cabo los trabajos de emergencia en un incendio de una fábrica u oficina, por ejemplo, puede implicar un grave riesgo y peligro para quien tenga que realizarlos, por lo que creemos, discrepando con dichos autores, que la jornada de emergencia no constituye una obligación jurídica absoluta, ya que la -- disposición de la ley que la establece, aparte de no tener -- base constitucional, deja la posibilidad de prestarlo o no.

Así, el artículo 65 de la ley Federal del Trabajo dice: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligré 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".

Al parecer, aquí se dejó al arbitrio del que va a pres-

tar el servicio, prolongar o no la jornada, al decirse que 'podrá prolongarse' y no que 'deberá prolongarse'.

Por último, no sobra decir una vez más que los trabajos de emergencia son un deber ético y moral fundamentales en todo trabajador en los casos de siniestros, ya que lo que se trataría de lograr con la prestación de estos servicios, sería aparte de salvar las vidas humanas en peligro, conservar la fuente de trabajo y no precisamente proporcionar una mayor utilidad económica al patrono. Pero de esta consideración, es decir, -- que el trabajador decida si lo presta o no a que sea obligatorio existe una gran diferencia, por lo que se deberá considerar las circunstancias de cada caso concreto.

### CAPITULO III

#### REGLAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO

Se dice y con toda la razón que las disposiciones contenidas en el artículo 123, no representan todo aquello a que - los trabajadores tienen derecho, sino las bases mínimas, debajo de las cuales no se puede celebrar ninguna relación de trabajo.

En particular, con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dio origen a una gran cantidad de problemas por las diversas interpretaciones que del concepto de jornada tuvieron tanto - trabajadores como patronos y prevaleció la idea (por la desigualdad de fuerzas) de que la jornada es la prestación efectiva de ocho horas de trabajo.

"La postura arcaica de la Ley de 1931 irrumpió en su artículo 111, fracción XVI, que expresaba que el patrono está - obligado a pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que pierda, cuando se vea imposibilitado de trabajar - por culpa del patrono, norma de la que se dedujo que aún cuando no existe culpa del trabajador, si no puede determinarse - la del patrono, el riesgo de la empresa, recae, no sobre el - creador del riesgo y receptor de los beneficios de la actividad de la empresa, sino sobre quien nada tiene que ver ni con

la creación del riesgo ni con los beneficios".(29) Esto a todas luces resultaba injusto, por lo que la Comisión encargada de elaborar la nueva Ley tomo en cuenta las mismas razones -- que llevaron al constituyente a limitar la jornada laboral, - substituyendo el principio del trabajo efectivo por el principio del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón.

Así, en el artículo 58 de la nueva Ley Federal del Trabajo, encontramos el concepto de la jornada al decir: "Jornada de Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo". Esta definición que da la Ley, es la que generalmente comparten la mayoría de los autores y la cual ya fue brevemente comentada en el primer capítulo y solamente agregamos que la determinación de a partir de qué momento el trabajador se encuentra a disposición del patrón para prestar sus servicios, o en otras palabras, cuando se considera que se inicia la jornada de trabajo, es una cuestión que debe ser resuelta en particular para cada caso concreto, no siendo conveniente dar una solución general.

Aún cuando existen otros autores que consideran esta defi

(29) Cueva, Mario de La, Ob. Cit. pág. 273.

nición incorrecta y propone la siguiente: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él; diciendo que hay jurisprudencia en los llamados accidentes itinerari de que el trabajador se encuentre a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa, y agrega que "con la definición de jornada a que se refiere nuestra -- Ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto, la Jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie".(30)

Sin embargo, es pertinente recordar que la jurisprudencia a que se refiere el citado autor va dirigida a que haya -- algún accidente y no sería aplicable para computar la jornada de trabajo ordinariamente.

Ahora bien, la Ley de 1970 reglamenta la jornada de trabajo de los artículos 58 a 68 precisando las diversas condi--

(30) Cavazos, Flores Baltasar, 35 lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1983, pág. 139.

ciones y circunstancias a que se contrae la prestación del --  
servicio, reglamentación que a continuación estudiaremos.

A) DURACION DE LA JORNADA ORDINARIA.

El sistema consagrado por la legislación mexicana sobre la duración de la jornada de trabajo, tiene por objeto garantizar al trabajador las mínimas condiciones de trabajo, éstas condiciones deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios, iguales para trabajos iguales, sin distinción de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, en concordancia con el artículo 56 de la Ley.

En principio, es pertinente recalcar que al establecerse las condiciones de trabajo en cualquier relación laboral se --  
determinará la duración de la jornada de trabajo, que lógicamente respetará el máximo legal.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo la establece la Ley de la manera siguiente:

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



En este precepto se puede apreciar que la Ley este respetando el principio constitucional de la Jornada Máxima de --- ocho horas. La duración en estas tres clases de jornadas no rebasa el máximo, incluso en las dos últimas, la duración es inferior a ocho horas.

Podemos observar también que este sistema tiene por objeto garantizar al trabajador como mínimo, la libre disponibilidad de dieciséis horas diarias, esto pensando en las jornadas que duren el máximo, e incluso, más tiempo libre y de descanso en las jornadas inferiores al máximo.

"En relación a esta materia, la Suprema Corte de Justicia, ha señalado que entre una jornada de trabajo y otra, debe mediar al menos un intervalo de 16 horas de descanso, salvo variantes de las horas intermedias para tomar alimentos -- que tendrán como lógica consecuencia el que dichos intervalos se reduzcan tanto tiempo como el que se haya concedido para -- tomar alimentos. De no ser así, todo trabajo que se preste al patrón debe conceptuarse como extraordinario (Amparo Directo 7671/64 Industria del Yaqui, S.A. de C.V., 24 de Marzo de -- 1965, cinco votos. Ponente Manuel Yañez Ruiz, Volumen XCIII, Quinta Parte, p. 19)".(31)

(31) Patiño, Camarena Javier, Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (Art. 123), I.N.E.T., México, 1976 pág. 12.

Por otra parte de la lectura del artículo 61, se desprende de que la Ley vigente considera el igual que la anterior, tres clases de jornadas; la diurna, la nocturna y una agregada a la consideración constitucional, que es la jornada mixta.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en los artículos 68 a 71 los tres tipos de jornada:

Artículo 68.- "Es trabajo diurno el comprendido entre -- las seis y las veinte horas. Es nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas".

Artículo 69.- "La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse las ocho horas de tra-

bajo en un período de tiempo mayor".

Artículo 70.- "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas".

Artículo 71.- "Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete horas y media".

Actualmente el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

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

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

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

Se puede advertir que los períodos que abarcan las tres -

clases de jornada son los mismos de la Ley antigua. Así mismo, en ambas leyes se contempla un tipo de jornada distinto de la diurna y la nocturna de que hablan las fracciones I y II del artículo 123. Esta jornada es la llamada "mixta" que comprende labores que se desempeñan abarcando parte de horarios diurno y nocturno, ya que sucede que en ocasiones es -- preciso iniciar un trabajo antes de las veinte horas para -- continuarlo después, sin que en virtud de esa mezcla pueda -- establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna.

En consecuencia, la jornada mixta no podrá exceder de siete horas y media y el período laborado después de las -- veinte horas debe ser menor a tres horas y media, pues si -- comprende tres horas y media o más se considera como nocturna. Esto es importante, ya que como hemos visto las jornadas abarcan distintos números de horas.

#### 1. POSIBILIDAD DE REDUCIR LA JORNADA DE TRABAJO.

Generalmente el sector trabajador siempre ha anhelado -- trabajar menos y ganar más, contraponiéndose al pensar capitalista que procura obtener el mayor volumen de producción -- posible a cambio de la remuneración más baja. La idea de reducir la jornada de trabajo se podría calificar de simplista

o proteccionista, pero si se toma en cuenta los resultados de investigación, médicas, psicológicas, económicas y sociales al respecto se comprenderá que no solo es un capricho de los trabajadores.

Desde el punto de vista médico, una jornada de trabajo prolongada merma la capacidad y efectividad del trabajador, además de que produce cansancio y agotamiento que puede repercutir en situaciones peligrosas como lo son los accidentes de trabajo, los cuales en última instancia también perjudican al patrón. Y al decir del maestro De la Cueva, las jornadas largas degeneran la raza y envejecen prematuramente al hombre haciéndolo blanco fácil de enfermedades.

Psicológicamente, argumentan los especialistas, las jornadas excesivas provocan en la mente del hombre una visión nefasta de la vida, provocan la degeneración intelectual del individuo, en algunos casos llegando a detestar el trabajo.

Por otra parte, desde el punto de vista económico las jornadas prolongadas disminuye la productividad de la empresa al no laborar el trabajador en plenitud de facultades.

Por último, las jornadas de trabajo largas impiden al -

trabajador desenvolverse socialmente, no pudiendo desarrollar otras actividades que requiere su calidad de ser social.

Ahora bien como ya se dijo anteriormente, el Constituyente de 1917 estableció, para el trabajador una jornada máxima de ocho horas en la cual se consideraron las circunstancias - antes descritas.

Pero también consideró el constituyente y el legislador ordinario la posibilidad de reducir la jornada máxima tomando en cuenta las características propias de cada actividad. En consecuencia, la Constitución y la Ley en el Artículo 123 --- Fracción XXVII, inciso a) y en el Artículo 5, Fracción III -- respectivamente, establecieron lo que el maestro De la Cueva menciona como jornada humanitaria, entendida esta como aquella igual o menor que la jornada máxima, de la manera siguiente:

Artículo 123, Fracción XXVII: Serán condiciones nulas y no obligan a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Por su parte, la Ley nos dice lo siguiente:

Artículo 5o. "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;..."

Con estas disposiciones se da oportunidad para que respecto de determinados trabajos se fije como duración para la jornada máxima un número de horas menor a las ocho ordinarias.

"Hay trabajos que requieren una intensa actividad muscular o intelectual, cuya duración diaria habría de ser mínima. En otros casos, la actividad reducida a la nada en cuanto a movimientos físicos, implica sin embargo un profundo agotamiento nervioso: v. gr., la jornada del personal que maneja en los Aeropuertos los equipos de radar que sirven para controlar el tránsito Aéreo. Hay en cambio, los llamados trabajos de -- presencia, v. gr., veladores, en los que la actividad se reduce a estar en un lugar determinado, inclusive realizando actividades cotidianas ajenas al trabajo y que, por lo tanto, no exigen mayor desgaste ni provoca fatiga".(32)

(32) Buen, Nestor de, Ob. Cit. pág. 139.

Lo anterior se identifica con la idea de que la reducción y limitación de la jornada de trabajo no debe ser general, sino atender a las circunstancias de cada relación laboral, sin embargo el tema es recurrente y lo sacan a airear los líderes -- obreros (más que los propios obreros) en un período legislativo sí y en otro también, pero se revitaliza cada tres años, al acercarse las elecciones de los representantes populares.

Pero como ya hemos apuntado, no es recomendable generalizar la reducción de la jornada de trabajo. Esta deberá ser --- acorde a cada trabajo, atendiendo a circunstancias tales como la peligrosidad del mismo para la salud del trabajador, el esfuerzo físico o mental que se desarrolla, la tensión nerviosa a que está sujeto, etc., y no simplemente al capricho de un líder obrero en las cuestiones colectivas, o del propio trabajador, individualmente. En todo caso, cuando surja un conflicto al respecto, resolverá la autoridad competente, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, al considerar la posibilidad de reducir la -- jornada de trabajo, ya sea por las razones de lo que se ha dado a llamar jornada humanitaria o como un logro en la lógica - evolución de los sistemas de trabajo que tienden a reducir las



jornadas hasta el límite extremo, como ya se menciona, cabe la pregunta ¿Qué hará el trabajador con su tiempo libre, que necesariamente al reducirse la jornada, aumentará aquel?

a) EL TIEMPO LIBRE.

El tiempo libre le permite al trabajador realizar dos funciones importantísimas: La distracción y el desarrollo de la individualidad.

La distracción es una necesidad humana que puede traducirse en olvidarse unos momentos del medio ambiente cotidiano a través de viajes deportes, juegos, etc. La vida moderna acosa al individuo con exigencias, necesidades y requerimiento cuya satisfacción le dificulta expresar las verdaderas y reales tendencias de su personalidad. Todo ello se traduce en un estado de insatisfacción que puede ser atenuado con la distracción.

Así mismo, toda persona trae consigo el indiscutible -- deseo de desarrollar su individualidad, su capacidad intelectual, su creatividad y enriquecer su vida interior, participando en la vida social que le rodea asimilando la cultura de su tiempo.

Sin embargo y a todas luces obvio es pensar que entre más fatigoso resulte un trabajo, mayor será el tiempo que el trabajador dedique al reposo y menor a la práctica de actividades como las que describimos anteriormente y que se termine por ser un mero espectador.

## 2. DISTRIBUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Generalmente se habla de jornada diaria de trabajo, -- siendo la única a que se refiere el artículo 123 Constitucional al hablar de un máximo de ocho horas de duración; sin em bargo, el artículo 69 de la Ley anterior y el artículo 59 de la Ley actual, han dado margen a que se hable de la jornada semanal como una expresión corriente en los contratos de tr bajo. Ahora bien, estos artículos sin llegar a ser declarados inconstitucionales en sentido estricto, contrarían el princi pio de la rigidez Constitucional de la jornada máxima.

En efecto, según el citado artículo 69, de la Ley antigua, previo acuerdo con el patrón, los trabajadores podían repartirse las horas de trabajo en las semanas de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo del sábado o cualquier modalidad equivalente.

Nos dice el maestro Euquerio Guerrero, que "varios sin dicatos lograron obtener descanso de todo el sábado o durante la tarde de ese día repartiendo la jornada de lunes a vier nes en períodos de más de ocho horas, sin pasar de nueve y - media horas diarias".(33)

Sin duda que se pensaba en la conveniencia de obtener - un descanso más prolongado para los trabajadores aumentando la duración de la jornada diaria, olvidando la rigidez consti tucional de la jornada de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, se reprodujo la - disposición antes citada y quedó como sigue:

Artículo 59.- "El trabajador y el patrón fijarán la dur gación de la jornada de trabajo, sin que puede 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 sáb bado o cualquier modalidad equivalente".

Y una vez más, a pesar de la disposición terminante de - la fracción I del artículo 123 Constitucional, el segundo pá-

rrafo del artículo 59 de la Ley de la pauta a trabajadores y patrones para establecer jornadas acumuladas.

Estas jornadas tienen una duración superior a las ocho horas diarias, llegando incluso hasta las veinticuatro horas continuas de trabajo, por un descanso prolongado de cuarenta y ocho horas. Y vemos también que muchas veces la petición para llevar a cabo estos acuerdos nace de los propios trabajadores fundados en la ventaja que representa para ellos el disponer de descansos de mayor duración.

Pero a pesar de que resulta loable el conceder al trabajador el descanso del sábado o cualquier modalidad equivalente, es un hecho indudable que a medida que se prolonga el trabajo, disminuye la atención del trabajador provocando el aumento de accidentes de trabajo, sobre todo en las labores industriales y fatigosas. Sin embargo, existen trabajos de pura presencia o actividades que no requieren un servicio continuo en los que es posible tomar francos períodos de descanso como por ejemplo, una guardia de servicios médicos o una estación de bomberos, los cuales pueden tener dos o tres horas de intensa y fatigosa actividad o absolutamente no realizar nada durante su jornada de trabajo.

Por otra parte, debe entenderse que la distribución de los horas de trabajo en la semana es una posibilidad permitida por la Ley, más no hay que considerarlo como un derecho exigible, ya sea por parte de patrón o trabajadores.

Respecto de los artículos 69 de la Ley de 1931 y 59 de la Ley vigente la Suprema Corte de Justicia ha sustentado diversos criterios que a continuación se citarán.

Por Ejecutoria de 30 de Agosto de 1954, (D-771/53, Pa--tróleos Mexicanos), la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostuvo que si bien es cierto que el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 59 de la Ley vigente) autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias o semanales, distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el re-poso del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente, ésto no puede interpretarse en el sentido de que sea ilícito violar los principios que el derecho laboral establece, como mínimo de garantía en favor de la clase trabajadora, tales como los que fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraor-dinario que es permitido trabajar y las veces que durante la se-mana se puede realizar esto.

Igualmente en la Ejecutoria de 8 de Septiembre de 1960, (D-2781/60, J. de la Torre e Hijos Sucesores, S.A.) sostuvo la Corte que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no tiene facultad para calificar la constitucionalidad o anticonstitucional de una disposición legal en vigor, como lo es un artículo de la Ley Federal del Trabajo, estando obligada a aplicarla tal como rige en el momento de resolver los conflictos.

Posteriormente la Ejecutoria de 23 de Septiembre de -- 1960, (D-4519/58 Cía. Simmons, S.A. de C.V.), la Suprema Corte sostuvo que aunque el artículo 69 de la Ley Laboral (59 de la Ley Vigente), deja a la voluntad de las partes pactar la semana de cuarenta y ocho horas repartiéndolas en cinco días de labores, cuando tal pacto existe y se reclama por el trabajador trabajo extraordinario fuera de la jornada legal, el patrón debe oponer tal excepción al contestar la demanda y -- probarlo en el juicio, pues de lo contrario, las horas trabajadas después de la jornada legal servirán de base a la responsable para precisar la procedencia de la acción.

Cabe comentar que, como se advierte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido tesis contradictorias, aces

ca de la validez jurídica del acuerdo obrero-patronal permitido en la Ley Federal del Trabajo, pues es evidente que la práctica generalizada, al aplicar dicho precepto ha consistido en aumentar la jornada máxima de ocho horas, para distribuirla en una jornada semanal de cuarenta y ocho horas, la cual no esta contemplada ni en la Constitución ni en la Ley, de manera de que se descansa la tarde del sábado o el sábado completo; y ésto supone una práctica inconstitucional, conforme a las ejecutorias citadas, en virtud de que cualquier distribución de la jornada, no debe rebasar la jornada máxima establecida por la Fracción I del Artículo 123 de la Constitución General de la República, cuya rigidez es clara: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

Podríamos pensar además en una contradicción entre los dos párrafos de el artículo 59, ya que establece que la jornada de trabajo no podrá exceder de los máximos legales, es decir las ocho horas; y por otra parte permite un reparto de las horas de trabajo para hacer posible el reposo del sábado o cualquier modalidad equivalente situación que consecuentemente traera un aumento a la jornada diaria de lunes a viernes. Esto, visto optimistamente puede considerar como un pri

mer paso hacia la posible flexibilización de la jornada laboral.

a) El descanso de media hora y el tiempo de reposo y de comida.

La Ley nueva contiene una disposición sin precedentes, dirigida a otorgar un descanso al trabajador en la siguiente forma:

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

Una vez más encontramos en la Ley la tendencia de proteger en lo mínimo al trabajador, ya que resulta excesivo e inhumano que un trabajador labore ininterrumpidamente durante toda su jornada, siendo necesario un descanso de media hora por lo menos, implicando que puede ser mayor, si así se ha pactado, en el supuesto de una jornada normal (diurna, nocturna o mixta) y un descanso proporcional en una jornada reducida.

Este derecho del trabajador a un descanso de media hora



cuando menos en la jornada continua, no debe confundirse con el derecho al tiempo de reposo o de comidas previsto en el artículo 64 que establece: "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".

La lectura de éste precepto hace presumir una jornada discontinua y el descanso de medie hora es respecto de una jornada continua.

Otra confusión ha surgido respecto del concepto "lugar donde presta sus servicios", entendiendo algunos autores que se refiere a el local donde se labora (oficina, taller, etc.) y no todo centro de trabajo o todo el lugar donde se encuentra la empresa. Con base en este criterio, consideran que bagta se permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aún cuando no salga materialmente de la empresa, para que se considere una jornada interrumpida y que por lo tanto el tiempo de reposo y de comida no forman parte de la jornada de trabajo.

Otros autores califican la tesis anterior como infundada

"Porque rompe con la idea de que en la jornada discontinua el trabajador es dueño absoluto del tiempo interrumpido, lo que evidentemente no ocurre cuando no puede salir del perímetro - empresarial". (34)

En ocasiones se intenta superar este obstáculo autorizan do formalmente al trabajador para que salga de la empresa, -- siendo casi siempre el tiempo que se le concede insuficiente para ir a su domicilio y regresar a la empresa a laborar nuevamente. En consecuencia, es preferible y más justo considerar la real permanencia del trabajador en la empresa y no la autorización formal para salir de ella y considerar que ese tiempo si constituye parte de la jornada tal y como lo dispone el artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo.

### 3.- EL HORARIO DE TRABAJO.

Establecer el horario de trabajo ha constituido durante largo tiempo una prerrogativa del empleador, incluso en un -- principio, este podía establecer para cada día de la semana - el horario que mejor le pareciera. Tal era a menudo el caso - cuando el trabajador vivía en casa del empleador. Más tarde,

(34) Buen, Nestor de, Op.Cit. pág. 145.

la legislación de protección de los trabajadores impuso al -  
empleador la obligación de disponer por adelantado, de ma-  
nera general, el tiempo de trabajo, de establecer horarios  
con tal objeto y ponerlos en conocimiento de los interesados  
con la entelación debida.

Esta prerrogativa del empleador ha sido restringida -  
en años recientes, ya sea por convenirse la disposición  
del tiempo de trabajo personalmente con el trabajador, en  
ocasiones al contratarlo, ya sea supeditando toda modifica-  
ción de los horarios a consultas con los interesados o sus  
representantes o a su conocimiento previo. La obligación -  
de consultar a los trabajadores y de obtener, cuando proce-  
de su aprobación puede prescribirla la legislación o sim-  
plemente imponerse por sí misma debido a la situación del  
mercado del empleo. De hecho la facultad discrecional del  
patrón ha sido sustituida por acuerdos acerca de la dispo-  
sición del tiempo de trabajo, refiriéndose comunmente al -  
establecimiento de horarios fijos.

En México, nuestra Ley hace poca referencia al horario  
de trabajo en su articulado. Así vemos que lo toma en con-  
sideración al mencionar en el artículo 60 los tipos de jor-

nada diurna, nocturna y mixta y en el artículo 423, al decir que el reglamento interior de trabajo contendrá entre otras cosas las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y períodos de reposos durante la jornada, así como lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia ha considerado la sujeción del trabajo a un horario determinado como una garantía fundamental del trabajador, mediante la siguiente jurisprudencia: "Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido. Si no concurren estas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios (Informe 1967 4a. Sala, pág. 22).(35)

El contrato de trabajo es un contrato bilateral por lo que el patrón no puede unilateralmente variar las condiciones de trabajo. El artículo 134, fracción IV de la Ley establece entre otras obligaciones para el trabajador, la de ejecutar -

(35) Buen, Nestor de, Ob. Cit. pág. 153.

el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, - y en forma, tiempo y lugar convenidos. Al decir que se ejecutará el trabajo "En forma, tiempo y lugar convenido", se entiende que se ha fijado un horario previamente. Por lo tanto el trabajador podría legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en el artículo 51, fracción IX de la ley, si le es cambiado el horario convenido sin su consentimiento, - ya que se trataría de una causa grave y de consecuencias semejantes a las citadas por dicho artículo.

El trabajador tiene el derecho de disponer libremente - de su tiempo de descanso (el cual resultará de su horario de trabajo) y para contraer compromisos sociales, culturales, - de diversión o incluso laborales, lo cuál podría verse perjudicado gravemente si el establecimiento del horario de trabajo dependiera únicamente de la voluntad del patrón.

El derecho a tener un horario determinado no significa, sin embargo, que éste sea siempre el mismo. Existen algunas empresas en que se acepta la rotación de turnos, ésto generalmente es motivado por el deseo de los propios trabajadores - para que el turno incómodo (el nocturno) no lo cubren perma-

nementemente las mismas personas. Al respecto, el Maestro Nestor de Buen cita en su obra, Derecho del Trabajo, Tomo II, - la cláusula 16, inciso V del Contrato Colectivo de Trabajo - 1974-1976 de la Comisión Federal de Electricidad: "Los trabajadores de turnos continuos cambiarán de turno semanalmente con objeto de laborar sucesivamente en el primero, segundo y tercer turnos. En casos especiales podrán prestarse turnos completos siempre que no excedan de tres turnos en cada semana mediante aviso al responsable en turno".(36)

Como podemos apreciar es posible variar el horario de - trabajo, pero siempre y cuando haya mediado el acuerdo con - el trabajador; por lo que el horario de trabajo, en última - instancia será el que se acuerde entre trabajador y empleador, ya sea individual o colectivamente.

#### B) DURACION DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO.

Como anteriormente anotamos, el sistema que consagra la legislación mexicana sobre la duración del trabajo tiene por objeto garantizar al trabajador las condiciones mínimas de - trabajo.

(36) Buen, Nestor De, Ob. Cit. pág. 153.

Por lo tanto, el constituyente de 1917 consideró pertinente establecer una excepción al principio de la Jornada Máxima Constitucional en el mismo artículo 123, fracción XI de la siguiente manera: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de la jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo".

Así, de conformidad con este precepto constitucional, - aplicado estrictamente, se podían trabajar tres días con -- jornada de once horas, un cuarto día con jornada de ocho y -- nuevamente dos días seguidos con jornada de once, por lo que tanto la Ley de 1931, como la vigente después de examinar -- las necesidades que de trabajo extraordinario pudieran tener las empresas, y con el indiscutible deber de proteger al trabajador, redujeron la posibilidad de recurrir al trabajo extraordinario, a tres veces por semana, aún contrariando la letra de la Constitución, pero no así su espíritu, como lo veremos más adelante.

Como dijimos en su momento la jornada de trabajo que --  
consigna la Carta Magna es de una rigidez, como ahora pede--  
mos apreciar relativa si cabe llamarla así. "Si debieramos --  
atenernos a los fundamentos de todo orden que informan la li  
mitación de jornada de trabajo, habría que repeler, por con--  
trario a los mismos toda idea de una prolongación de la jor--  
nada, más, debiéndose aceptar como mal necesario, en mérito  
a razones de igual linaje que justificarían su existencia y  
previsión en la Ley, va de suyo que el criterio a seguir de--  
be ser restrictivo, en procura de que el exceso de jornada --  
sólo responda a situaciones en que las necesidades o altos  
intereses en juego no puedan ser satisfechos, por otros me--  
dios; de lo contrario, se correría el riesgo de desvirtuar  
la finalidad perseguida por la conquista que ha significado  
la obtención de un régimen de limitación de jornada de trab  
jo". (37)

Más el problema de la prestación de servicios extraor--  
dinarios se agudiza en países como el nuestro en que el ni--  
vel de salarios no satisface las necesidades elementales --  
del trabajador y su familia, obligándolo a aceptar un régimen  
suicida de trabajo.

(37) Deveali, Mario, Ob. Cit. pág. 152.



Recapitulando sobre lo expresado respecto al concepto = de jornada ordinaria, máxima o legal, fácil sería dar una no ción de jornada extraordinaria como el trabajo ejecutado fuera de los límites fijados para la primera. Más el problema - no termina al encontrar una definición más o menos precisa, si no además, sobre la base de lo que se entienda por jornada extraordinaria, se requiere profundizar la investigación para conocer el ordenamiento legal que regula el funcionamiento de ese régimen, como lo haremos más adelante.

La jornada extraordinaria o las horas extras como le llaman algunos, se ha entendido que es "la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono".(38)

El servicio extraordinario, entonces, es consecuencia de la prolongación de la actividad normal de la empresa.

Se cita por algunos autores la Ejecutoria de 12 de Agosto de 1936, Toca 395/36/1a., Eulogio Celorio y Coagraviados, que definió con precisión el concepto de servicio extraordinario, cuando varios trabajadores que desempeñaban un puesto en el -

(38) Cueva Mario de la, Ob. Cit. pág. 279.

primer turno de la jornada diurna, ocupaban después, un segundo puesto distinto del primero en el segundo turno; en esas condiciones, entendían los trabajadores que se trataba de un servicio extraordinario, que debía ser remunerado con el doble de la retribución asignada al primer empleo.

Al respecto, la Cuarta Sala sostuvo que:

"Servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, sún - desempeñado en la misma empresa, y la razón de que dicho servicio, como prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a las horas de la jornada normal, está por una parte, en que exige del trabajador - un esfuerzo mayor, puesto que cada hora de trabajo que transcurre exige una mayor tensión y, consiguientemente, un esfuerzo mayor y, por otra, en que la existencia de una necesidad extraordinaria en la empresa significa una utilidad extra para la misma, utilidad que debe necesariamente, pagar en forma extraordinaria el esfuerzo mayor que desarrolló el obrero, sin que valga alegar en contrario que el artículo 123 no distingue al servicio extraordinario que se preste en el mismo

o en diverso empleo o jornada, porque la Constitución habla de servicio extraordinario como prolongación de la jornada, más no como un segundo empleo, pues debe tenerse en cuenta - que el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas y la fijación de los casos en que es posible prestar servicio extraordinario, es una medida imperativa que se impone, tanto a los trabajadores, cuanto al patrono, ya que es dictada, no para proteger el salario de los obreros, sino fundamentalmente, su salud, de tal manera que la prohibición de excederse en dicho servicio alcanza a ambos grupos y si se ha reconocido la obligación para los empresarios de pagar las horas extras que excedan de las señaladas en la Constitución, ello se debe a que de otra manera, se autorizaría un enriquecimiento ilegítimo; más para que esto ocurra es indispensable que se reúnan los requisitos señalados para el servicio extraordinario, esto es, la prolongación de la jornada ordinaria y la utilidad extra para la empresa, lo que no existe tratándose de un segundo empleo, porque el empresario no tiene utilidad con emplear el mismo trabajador del primer turno, ya que, por el contrario, empleando a un trabajador nuevo tiene, seguramente, un mejor rendimiento; por lo que, faltando

uno de los requisitos fundamentales para que exista la obligación patronal de pagar el salario doble, es claro que no se está dentro de lo dispuesto en la fracción XI del artículo 123 Constitucional; ya que, aunque un trabajador puede, - después de prestar sus servicios en una empresa en la jornada diurna, trabajar, durante la nocturna, este segundo servicio no puede considerarse como extraordinario, pues el hecho de que se efectúe en la misma empresa no hace cambiar la naturaleza del servicio y de obligarse al patrono a efectuar - doble pago, conforme al salario de la primera jornada, se pagaría, en realidad a los trabajadores un salario mucho mayor del que, efectivamente, les corresponde; puesto que el patrono no pagaría una cantidad excesiva y que serían, entonces, los trabajadores quienes obtendrían un enriquecimiento ilegítimo".

Conviene recordar que el interés que protege el Derecho del Trabajo es el del trabajador y esta interpretación de la Suprema Corte de Justicia "al no aceptar como trabajo extraordinario la sustitución de un trabajador que, en la prolongación de su jornada de trabajo sustituya al trabajador que lo sucedía en el turno siguiente o sea el clásico doblete", (39)

(39) Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1985. pág. 190.

constituye sin lugar a dudas una injusticia desde el punto de vista del trabajador, ya que en el segundo empleo se da de hecho una prolongación de su jornada de trabajo, en la cual el trabajador esta a disposición del patrón.

Ahora bien, en virtud de lo dispuesto por la nueva Ley Federal del Trabajo, basta con que se prolongue la jornada por circunstancias extraordinarias, para que el trabajo sea considerado como extraordinario, con todas las consecuencias propias de este tipo de labor.

Por otra parte y un tanto diferenciado la situación contenida en la ejecutoria anterior, no podrá entenderse como jornada extraordinaria cuando el trabajador no prolongue su jornada de trabajo, sino que realice un trabajo diferente, de acuerdo a la siguiente ejecutoria:

"No puede considerarse que si un trabajador que fue contratado como mozo, prestó servicios durante un día de cada semana como velador, esté trabajando tiempo extraordinario, de acuerdo con el empleo para el que se le contrató, sino -- que lo que acontece en realidad es que independientemente --

del trabajo para el que se le contrató en forma principal, presta además servicios durante un día de cada semana, en un empleo distinto; y si por trabajo extraordinario debe entenderse la prolongación de la jornada ordinaria en relación -- con las mismas labores, resulta pertinente concluir que el trabajo de velador no puede considerarse tiempo extraordinario del empleo de mozo, sino que tan sólo además de realizar las labores correspondientes a ese empleo desempeña un servicio distinto no equiparable bajo ningún concepto al trabajo extraordinario". (Amparo directo 5502/1463, Automotriz de Tijuana, S.A. Marzo 1964, 4a. Sala, Sexta Epoca, Volumen LXXX, Quinta Parte, p. 37).(40)

1.- PROLONGACION DE LA JORNADA DE TRABAJO POR VOLUNTAD DE LAS PARTES.

El artículo 66 de la Ley Federal de Trabajo vigente establece que:

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

(40) Buen, Nestor de, Ob. Cit. pág. 147.

Cabe reiterar que las circunstancias por las que procede realizar el trabajo extraordinario, según el artículo 66, serán de carácter extraordinario, entendiéndose la prolongación de la jornada ordinaria no como un acto arbitrario, sino por necesidades imperiosas de la empresa. Estas necesidades, económicas o técnicas de la empresa se aceptan por la razón ya dada de que la protección del trabajador tiene como límites la no destrucción del capital. "Un ejemplo puede ser, en el primer caso, (necesidades económicas) la producción de algún medicamento necesario para evitar el brote de alguna epidemia; y en el segundo, (necesidades técnicas) el supuesto de la elaboración de algún producto cuyo proceso no puede interrumpirse, so pena de fracasar en esa tarea".(41)

Por otra parte apreciamos que la Ley sustituyó la idea contenida en la Constitución respecto a que el trabajo extraordinario no podrá exceder "de tres veces consecutivas" por la de "tres veces por semana", en virtud de la interpretación que ya se ha mencionado anteriormente y con el fin de evitar los abusos en perjuicio del trabajador.

(41) Dávalos, José, Ob. Cit. pág. 190.

Surge además, una cuestión interesante cuando se habla de la forma de computer las horas extraordinarias de servicio, ya que los patrones, buscando su beneficio y una ganancia mayor, sostuvieron desde 1931 que las horas extras eran únicamente, las que excedieran de la jornada máxima de ocho horas, con lo que obviamente se podía explotar en demasía al trabajador que por ejemplo tuviere una jornada de cinco horas diarias y trabajáse tres más; aquí según ellos, no habría tiempo extraordinario.

Respecto a este punto se ha sostenido por la Suprema Corte de Justicia y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que las horas de trabajo que deben considerarse como extraordinarias, son las que exceden a las jornadas máximas legales o a las inferiores a las legales, atendiendo a lo establecido en el contrato o a lo dispuesto por la autoridad, o bien las laboradas en el día de descanso semanal o en los días de descanso legal.

El Maestro Equerrio Guerrero, menciona al respecto la siguiente ejecutoria:

Servicios Extraordinarios. "El artículo 123 de la Cons-



titución Federal en las fracciones I y II establece la duración máxima de la jornada laboral tanto diurna como nocturna, y en la fracción XI estatuye que cuando por circunstancias extraordinarias, deben aumentarse las horas de la jornada, nunca podrá excederse de tres horas diarias ni tres veces consecutivas. Por tanto, por tiempo extraordinario de trabajo debe entenderse cualquier aumento a las horas de jornada, ya sea que presten servicios antes de empezar dicha jornada, después de concluida esta y laborado en el intercambio de una jornada a otra. (A.D. 5218/71, promovido por Minera Mexicana Peñoles, S.A. fallado el 25 de Enero de 1973)

(42)

Cualquier prolongación a la jornada normal, que no es otra que la pactada, ya sea el máximo legal o una inferior debe entenderse como tiempo extraordinario. Así mismo, se anota algo interesante, ya que se considera que el tiempo extraordinario puede prestarse antes de iniciar la jornada normal, después de terminada ésta, o durante los descansos legales o contractuales (Séptimo día, vacaciones, etc.), de acuerdo a los requerimientos de la actividad de que se trate.

Respecto a la retribución por el tiempo extraordinario trabajado, los artículos 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, nos dicen lo siguiente:

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 corresponde a las horas de la jornada".

Así, vemos que la primera parte de éste artículo se refiere a la jornada llamada por algunos autores de emergencia y desprendiéndose que será retribuida como una jornada normal por las razones de moral y humanidad ya expuestas. Además puede darse el caso de que la jornada de emergencia se presente durante las horas ordinarias.

La segunda parte del artículo 67, al referirse a la -- jornada extraordinarie no deje lugar a dudas para que éste se pague con un ciento por ciento más de la jornada ordinaria.

Asimismo, el siguiente numeral impone una especie de sanción:

Artículo 68.- "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 corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley".

La Ley nos establece una jornada extraordinaria rígida, de tres horas diarias y tres veces por semana como máximo, por lo tanto, cuando exceda de nueve horas a la semana, según este artículo, deberá retribuirse ese excedente con un doscientos por ciento de lo correspondiente a la jornada normal.

Aquí, alguien podría decir que se este alentando una -- violación a la Ley al regular un pago para el exceso de las nueve horas como máximo a la semana, más colocándose en la realidad y con el fin de evitar que se continúe con esta -- práctica viciosa, propiciada principalmente por el patrón -

que es quien exige el trabajo y quien en primer término vigla la Constitución y la Ley, es justo que se aumente el salario a manera de sanción en un doscientos por ciento más - del que corresponda a la jornada ordinaria, independiente-- mente de las sanciones administrativas que correspondan.

Analizando esta situación y adhiriéndonos a la opinión del Maestro José Dávalos, "en base al principio de analogía es conveniente dejar asentado que el pago de un 200% más -- del salario de la jornada ordinaria también corresponde al trabajador en el exceso de tres horas diarias de tiempo extraordinario". (43) Esto, ciertamente no esta contemplado -- por la Ley, pero las razones por lo cual se "sancionó" el - exceso de nueve horas extraordinarias como máximo a la sema na, bien podrían esgrimirse para establecer el pago de un - doscientos por ciento al exceso de las tres horas extraordi narias que como máximo nos señala el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.- LA OBLIGACION DE PRESTAR EL TRABAJO EXTRAORDINARIO

En la prestación de los servicios extraordinarios, es

(43) Dávalos, José, Ob. Cit. pág. 193.

de tomarse en consideración, como ya se ha dicho, la protección al trabajador, pero también ha de reconocerse las necesidades de la empresa.

Doctrinariamente no hay uniformidad con respecto a la obligatoriedad o no obligatoriedad en la prestación de estos servicios.

Diversos autores coinciden al afirmar que no existe -- obligación para trabajar horas extraordinarias, y que la -- realización de esta clase de jornada queda al acuerdo de vo luntades tanto de patrón como de trabajador, sin que incurran en violación o responsabilidad, siempre que se lleve -- dentro de los límites que fija la Ley, es decir, tres horas diarias y tres veces en una semana, como se regula en México. Así de sencillo podría solucionarse la supuesta controversia, más al respecto el Maestro Nestor de Buen cita la siguiente ejecutoria:

(A.D. 9997/1966 de Adelberto Munguía Meza). "El régimen de tiempo extraordinario consignado por la Ley Federal del Trabajo, sólo puede determinarse del estudio armónico -

y en conjunto de las disposiciones que se relacionan con el mismo y no a través de la valoración aislada de alguna de ellas. Esto es evidente porque según el artículo 69 (61 actual) de la misma Ley, el máximo de duración de la jornada legal es la de ocho horas y el artículo 74 (66 actual) de la propia legislación prevé la posibilidad, ante circunstancias especiales (extraordinarias), que puedan aumentarse -- las horas de la jornada, pero considerando este tiempo como extraordinario, siempre y cuando que no exceda de tres horas diarias ni de tres veces por semana; en estos casos el patrón tiene obligación de pagar al trabajador con un ciento más del salario asignado para las horas de la jornada legal (artículo 92) (67 actual). Si analizamos que, ante circunstancias especiales (extraordinarias) en que la empresa necesite un trabajo fuera de la jornada legal puede ordenarse a alguno de sus trabajadores que prorrogue su jornada y éste tiene obligación de acatar tal determinación sobre todo si la situación es imprevista, ya que el patrón generalmente no tiene a quien recurrir, más que a sus propios trabajadores, y si estos tienen un contrato de trabajo que los obligue con el patrón y por virtud del mismo la obligación de -

cooperar al desenvolvimiento de los fines de la empresa, es manifiesto al estar prevista en la Ley la posibilidad de aumentar la jornada, los trabajadores selvo causa justificada, tienen obligación de laborer para el patrono durante ese -- tiempo extraordinario, siempre y cuando el trabajo que va--yan a desempeñar tenga relación directa o inmediata con las labores ordinariamente desarrolladas".(44)

El Maestro De Buen apoya la anterior tesis, basandose en el artículo 68 de la Ley que establece: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo...", y lo interpreta a -contrario sensu relacionándolo con la autorización legal pa-ra prolongar la jornada de trabajo, resultando de ésta con-sideración que la jornada extraordinaria está permitida y -es obligatoria.

El Maestro de la Cueva, por su parte argumenta que "la imperatividad del derecho del trabajo expresa por sí sola - que los trabajadores no están obligados a prestar su traba-jo más allá de los límites permitidos por la Constitución y la Ley".(45)

{44} Buen, Nestor de, Cb. Cit. págs. 148-149.

{45} Cueva, Mario De la, Cb. Cit. pág. 279.

Interpreta el mismo artículo 68 de la Ley diciendo que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo (La Jornada de Trabajo). "La ley se refiere al capítulo que regula la jornada ordinaria. La ley se ocupa de la jornada extraordinaria, por circunstancias extraordinarias".(46)

Ahora bien, continuando con los lineamientos del Maestro De La Cueva haremos las siguientes consideraciones:

Conforme al artículo 50. Constitucional, nadie puede ser obligado a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento.

En el mismo orden de ideas, el artículo 25, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, exige que al fijar las condiciones de trabajo, se determinen con la mayor precisión posible el servicio o servicios que deben prestarse. - de lo cual se deduce que no puede exigirse ningún trabajo - que no se encuentre previsto.

Y el artículo 31 de la misma Ley Federal de Trabajo -- dispone que "los contratos y relaciones de trabajo obligan (46) Dávalos, José, Ob. Cit. pág. 191.



a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la "equidad". El empleador sólo podría exigir un trabajo adicional a sus trabajadores si en el contrato individual o en el colectivo, según sea el caso, figurara expresamente la obligación correspondiente pero siempre dentro de los límites legales.

Podemos decir en consecuencia que el trabajo extraordinario ha de ser generalmente un trabajo contractual, esto de acuerdo a las consideraciones que se han expuesto.

Pero en la realidad, es bien sabido que la clase trabajadora en su mayoría ven con agrado y anhelan colocarse en un empleo en el que abunden las jornadas extraordinarias, lo cual aumentaría sus ingresos para poder subsistir decorosamente, esto, a pesar de que les ocasiona en muchos casos un deterioro físico y mental que disminuye su vida productiva, pero que en la actualidad es una de las pocas vías para sobrevivir honestamente, ya que la crisis que agobia al país y al mundo entero en general no da opción al descanso por lo que se antoja considerar seriamente esta realidad, sobre

todo en ciertas clases de empleos que no revisten gran fati  
ga o agotamiento.

#### CAPITULO IV

##### ANALISIS DE LA JORNADA DE TRABAJO QUE EXCEDE DEL MAXIMO LEGAL

Aún cuando la tecnología y los adelantos modernos han hecho, como lo apuntamos al principio de este estudio, que la fórmula: - "Ganarás el pan con el sudor de tu frente...", vaya perdiendo pay latina y relativamente su aplicabilidad, dado que en algunas categorías del quehacer humano la jornada de trabajo se ha dosificado y en algunos casos reducido, es evidente que existen actividades de trabajo que por sus características o simplemente por la cos-tumbre, tienen jornadas que sobrepasan en mucho y en algunos ca--sos permanentemente, el máximo legal de ocho horas, sin que eso - constituya por lo menos para los patrones, un tiempo extraordinario y sea retribuido como tal.

Algunos se preguntarán por qué razón el trabajador se presta para este tipo de actividades y más aún, por qué demanda el pago extraordinario, en su caso, hasta que rompe sus relaciones con el patrón. Es común que el trabajador que trabaja a este ritmo, -fornadas prolongadas-, solo reclama sus derechos cuando ha terminado su relación laboral.

Con esto, algunos autores consideran que el trabajador se -- perjudica a si mismo y al resto de sus compañeros desocupados, pri

vándolos de un posible empleo y de un salario. ¿Podrá el trabajador negarse a trabajar esas largas jornadas y obligar al patrón a cumplir con la disposición legal de ocho horas como máximo? - Habrá que tomar en cuenta la crisis que agobia al país y las necesidades tanto del trabajador como de la clase de trabajo que se realiza.

Es común leer en los diarios notes como las siguientes:

"Alrededor de diez mil cortadores de caña que fueron contratados para la presente zafra en esta región del Estado (Mor los) tienen que trabajar desde que amanece hasta que se oculta el sol para percibir un salario de 300 pesos diarios. (47)

"Explotan transnacionales a 10,000 jornaleros en Mexicali... la jornada laboral es desde las 4:00 a.m. hasta las 8:00 p.m...."

(48)

Se podría pensar que estas notas periodísticas datan de principio de siglo, pero no, casos como estos son de una actualidad -

(47) La Jornada, nota publicada el 17 de Diciembre de 1984, pág. 7.

(48) El Universal, nota publicada el 28 de Noviembre de 1984, pág. 3.

indudable y en algunos casos inevitable, a veces por las necesidades y peculiaridades del empleo, otras por simple abuso.

También se podría pensar que situaciones similares a estas y que se dan en todo el país y en diferentes categorías de actividades, traen consigo una violación en primer lugar al máximo legal de ocho horas como jornada ordinaria; en segundo lugar, un rompimiento con el principio de tres horas diarias y tres veces consecutivas o semanales de la jornada extraordinaria.

Pero, ante la necesidad de un incremento en el presupuesto familiar o por lo menos un salario mínimo y con la certeza de -- que existen empleos que no revisten mayor fatiga que el sólo paso del tiempo (como el de un velador) o empleos en los que se -- puede tener grandes lapsos de descanso (como el bombero o médico de guardia) y que se llega a laborar 12, 24 ó 30 horas continuas dada la índole del trabajo, ¿Será justificable la posible violación de la jornada máxima consignada en la Constitución? o ¿Será conveniente hacer flexible dicha jornada de acuerdo a las necesidades y realidad de cada actividad?

Será el análisis que a continuación expondremos.

A) LA FOSIBLE VIOLACION DE LA JORNADA CONSIGNADA EN LA CONSTITUCION

En sentido estricto, es evidente que el Constituyente aún - cuando señalo en general que la jornada de trabajo no debía exceder de ocho horas, para la ordinaria, ni de tres horas diarias y tres consecutivas (semanales, conforma a la Ley y al espíritu -- proteccionista Constitucional), no previo que el trabajador, por razones de necesidad económica principalmente, se vería obligado a prestar sus servicios al patrón por el tiempo que éste deseara o el buen funcionamiento de la empresa, negociación o industria lo requiriera. Además, el trabajador ve siempre con buenos ojos los empleos en que abunda el trabajo extraordinario, no importando que este sea diario ni que sobrepase los límites legales, situación que en el último de los casos se justificaría por el incremento que alcanzan en sus percepciones, pero la situación se agrava cuando aparte de laborar más alla de los límites constitucionales y legales, el tiempo excedente no es retribuido como extraordinario y mucho menos el incremento por el exceso de este - último.

Podemos apreciar en la Ley y en la actividad real que algu-

das clases de trabajo no contemplan ni respetan el mandamiento constitucional sobre la jornada máxima y al quedar estos trabajos al margen de la jornada limitada y prolongándole sin caracteres de extraordinaria (aún más, permanentemente) se corta injustamente la posibilidad de percibir un mayor salario por el exceso a la jornada máxima ordinaria. Al respecto cabe señalar como referencia la siguiente tesis de la Corte:

"HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. AUNQUE ILICITAS DEBEN REMUNERARSE LAS QUE EXCEDAN DEL LÍMITE PERMITIDO POR LA CONSTITUCIÓN. Las horas extras que autoriza la fracción XI apartado A, del artículo 123 constitucional, deben considerarse lícitas en virtud de esa autorización, así tengan su origen a circunstancias extraordinarias. En cambio, el tiempo extra de trabajo que excede a su vez de las horas extras permitidas por la Constitución, es a todas luces ilícito, pero debe ser retribuido en la proporción establecida por la citada fracción XI; dicha retribución tendrá su origen no en la ilicitud del trabajo, sino en el enriquecimiento, sin causa que de otro modo obtendría el patrón. Revisión Fiscal 20/1969, SALICILADOS DE MEXICO, S.A. Noviembre - 28 de 1969. Unanimidad 4 votos. Ponente: Maestro Carlos Del Río Rodríguez. Sría: Lic. Fausta Moreno Flores".(49)

(49) Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1966-1970, Sustentadas por la 4a. Sala de la S.C.J.N., Mayo Ediciones, México, 1978, págs. 460-461.

De ésta y de otras opiniones similares, se deduce que todo exceso o la jornada máxima ordinaria y extraordinaria debe ser retribuida en los terminos de Ley.

Es pertinente señalar que tenemos conocimiento de diversas categorías de trabajos que presentan la característica de tener jornadas prolongadas y que de algunas otras sólo se sabe de --- ellas en pequeñas notas periódicas como las que hemos citado, por lo que, sin tratar de ser absolutas las apreciaciones siguientes, mencionerémos solamente algunos casos.

Conviene recordar que ya en el tratado de la Convención de Washington se contemplaron algunas excepciones sobre la duración de la jornada máxima de ocho horas. Así, el artículo 2o. dispone:

"En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias de cualquier naturaleza que sean, -- con excepción de aquellos en los que sólo se emplean los miembros de la familia, la duración del trabajo personal, no podrá exceder de ocho horas por día..."

Más adelante también contempla como excepciones a la regla - de las ocho horas entre otros al personal de vigilancia, dirección



o de confianza.

Es decir se esta declarando al margen de la jornada legal - a ciertas personas y por consiguiente éstas no pueden pretender el derecho a percibir salario extra por el exceso a dicho jornada, ya que sus relaciones con el patrón o con la empresa son de índole especial o directa.

La Ley Federal del Trabajo, por su parte excluye de sus -- disposiciones generales a las empresas en las que exclusivamente trabajen los conyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos (Art. 351). Solamente les serán aplicadas las normas rela tivas a higiene y seguridad.

Esta reglamentación especial para la llamada industria familiar he sido fuertemente criticada por constituir una invitación a la explotación sobre los miembros de una familia, ya que sólo tendrán derecho a la higiene y a la seguridad social; ahora bien, "independientemente de los lazos de parentesco que puedan existir entre las personas que laboran en un taller doméstico, son trabajadores, y por ende, tienen derecho a percibir los mínimos establecidos en la Ley"<sup>(50)</sup>, entre los que destaca la --

(50) Dávalos, José, Op. Cit. pág. 67.

jornada máxima de ocho horas y en su exceso el pago de horas extraordinarias, principios que por las características de la re-lación laboral, son poco factibles que se respeten aunque pug-nen con la Constitución.

Un caso que particularmente nos ha llamado la atención, es referente a la situación legal y real que viven los llamados --trabajadores domésticos que generalmente tienen jornadas largas, siendo casi imposible saber cuantas horas trabajan pues estas --no se anotan.

La Ley Federal del Trabajo, le dedice un capítulo a los --trabajadores domésticos dentro del Título Sexto de los traba-jos especiales refiriéndose indirectamente a la jornada de tra-bajo de la siguiente manera:

Artículo 333.- "Los trabajadores domésticos deberán disfr-tar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de desca-so durante la noche".

De la lectura de este artículo se deduce que no hay límite preciso sobre la duración del trabajo de los domésticos. Estes

trabajadores podrán iniciar su jornada a las seis o siete de la mañana (horas en que se inicia regularmente la actividad en un hogar) y terminar a las diez u once de la noche (supuestamente cuando finalizan las actividades normales de una casa).

Es decir, dada la imprecisión para establecer la duración de la jornada de trabajo, los domésticos podrán trabajar de quince a diecisiete horas diarias. Claro está que dentro de estas largas jornadas hay que incluir sus reposos para tomar alimentos y descansar, pero en realidad, se encuentran a disposición del patrón mucho más del máximo que establece la Constitución.

Profundizando en esta apreciación, es de destacarse que la Ley indirectamente los está excluyendo de los beneficios de la jornada máxima de ocho horas. Esto se ha pretendido justificar con los razonamientos sobre la peculiaridad de esta relación laboral, por los lazos que incluso llegan a ser de afecto e intimidad entre patrón y empleado.

Más, es importante recordar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos dice lo siguiente:

Artículo 123... El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, - las cuales regirán:

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

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

La introducción del apartado "A" de este artículo 123, incluye específicamente a los trabajadores domésticos y reafirmando habla de todo contrato de trabajo, por lo que de acuerdo con esta disposición rígida sobre la jornada de trabajo, -- los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de los beneficios de una jornada máxima de ocho horas y en su exceso el pago de horas extraordinarias, ya que su no reconocimiento ataca el texto constitucional.

Otra situación que desde un punto de vista estricto podría atacar el principio constitucional de la jornada máxima es la relativa a los Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad, que sin lugar a dudas reviste un carácter

netamente laboral por la relación existente entre estos y las instituciones donde prestan sus servicios. Se encuentra regulada en el capítulo XVI del mismo Título Sexto, de los trabajos especiales de la ley, que al respecto establece:

Artículo 353. E. Dentro del tiempo que el médico residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en la relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos".

Concretamente la jornada de trabajo de los médicos residentes se sujetará al tiempo y forma que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Generalmente, esas disposiciones académicas imponen jornadas prolongadas si se toma en cuenta la jornada normal y la guardia respectiva, aparte de los cursos académicos que sean necesarios.

Algunos de los sistemas para establecer la jornada de trabajo de los médicos residentes, con ciertas variaciones unos - de otros, presentan las siguientes características:

Una jornada normal de 8:00 a.m. a 16:00 p.m., es decir, - ocho horas; después una guardia de 16:00 p.m. a 8:00 a.m., es decir, dieciséis horas, que sumadas a la jornada normal dan un total de veinticuatro horas. Y en otros casos llegan incluso a cubrir su siguiente jornada normal (de 8:00 a.m. a 16:00 p.m.) con lo que laboran continuamente de treinta a treinta y cuatro horas.

Hay que agregar que dentro de esta maratónica jornada se incluyen los descansos para tomar alimentos y reposar y la asistencia a los cursos y conferencias que proveen las disposiciones docentes.

Ahora bien, aún cuando el sistema descrito no es el más - utilizado, se anotó por ser el más prolongado. Pero existen -- otros sistemas que más reducidos no dejan de superar el máximo de duración de la jornada consignado en la Constitución tanto ordinaria como extraordinariamente.

Por otra parte y de acuerdo al consenso entre los médicos residentes, la mayoría acepta este tipo de relación laboral, - ya que en el contacto médico-paciente es necesario vigilar la evolución de determinados casos que van más allá de ocho horas, además de que es un beneficio profesional para cada uno de ellos; es una especie de "boca" que a la larga les resultará provechosa, aún cuando el principio rígido sobre la duración de la jornada máxima se pase por alto una vez más.

En el mismo sentido aún cuando menos acentuada, es la situación de ciertas enfermeras. Las horas extraordinarias constituyen en algunos casos una práctica cotidiana, es decir es una situación normal y permanente, ya que por ejemplo, para poder proporcionar el servicio continuamente durante las 24 horas del día se requiere un lapso de tiempo para llevar a cabo el cambio de turno y generalmente ese lapso es de una a media hora, presentándose también el problema de que una enfermera no se presente a un turno debiendo continuar en el puesto la del turno anterior hasta ser relevada.

Cabe considerar que los turnos matutino y vespertino (de - 8:00 a.m. a 14:00 p.m. y de 14:00 a 20:00 p.m. respectivamente)

generalmente son cortos no así el nocturno que llega a abarcar una jornada de 12 horas.

Como se puede apreciar, es común que la jornada de trabajo de una enfermera, sobrepase, aunque en grado mínimo, el máximo constitucional de la jornada ordinaria y a veces la extraordinaria, sobre todo en los turnos nocturnos con todo y sus descansos prolongados.

También es digno de mencionarse la situación de los trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo menciona en el artículo 350 que los Inspectores del Trabajo tienen entre sus atribuciones y deberes especiales vigilar que se respeten las normas sobre la jornada de trabajo.

En esta clase de negociaciones se torna difícil controlar las condiciones de trabajo y la deficiente actividad que realizan los Inspectores del Trabajo contribuye a la no observancia de los derechos mínimos de los trabajadores. En particular, las jornadas de trabajo en los hoteles, restaurantes o bares son -



prolongadas aún en los mejores o al menos más caros.

En esta clase de establecimientos, para atender debidamente al público, principalmente en los hoteles, debe mantenerse personal disponible prácticamente las 24 horas del día, llegando a incrementar las jornadas en las temporadas de vacaciones.

Existe una categoría de trabajadores, los de tiendas y -- oficinas, que puede tratarse bajo el mismo punto de vista, y -- aún cuando su trabajo no es comparable, por ejemplo con el de un minero, esto no es válido para soslayar las problemáticas -- que pueden presentar. Existen tiendas de las llamadas de auto-servicio, en las que el empleado labora normalmente nueve o -- diez horas, sin que le sea retribuido el excedente del máximo de ocho horas como extraordinario.

También es de considerarse que en determinadas temporadas del año en establecimientos comerciales y en oficinas es indig-pensable realizar ciertas labores especiales como inventarios o balances, y que se recurre generalmente a la prolongación de la jornada diaria, sobrepasando consecuentemente los límites --

constitucionales multicitados y que a pesar de que son retribuidos en algunos casos como marca la Ley, ya con un cien por ciento, ya con un doscientos por ciento, se presente una vez más el rompimiento con la disposición rígida constitucional sobre la jornada de trabajo.

Es justo mencionar dentro de los tipos de empleos que regularmente tienen jornadas que sobrepasan el límite de la jornada ordinaria y extraordinaria a los bomberos. Estos trabajadores, por las características que presentan sus servicios de emergencia y auxilio a la comunidad y por la escases de elementos, regularmente tienen una jornada de 24 horas continuas por 48 de descanso. Si bien es cierto, durante su jornada de 24 horas pueden no realizar servicio alguno, ya el hecho de encontrarse a disposición para prestarlo concuerda con la disposición de que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (Art. 58) y nuevamente estamos ante una transgresión de los principios rígidos, aunque solo en letra, de la jornada constitucional.

Consideran algunos autores, que los trabajos de tempora-

do, como los de la zafra azucarera, lanera, algonodera, etc., y que tienen como lo apuntamos al principio de este capítulo jornadas desde que amanece hasta que se oculte el sol, tienen justificada su larga jornada por razones de orden climático, de producción, de elaboración de materia prima y que solamente se realice en ciertas épocas del año, pero eso sí, intensamente. Cabe señalar que la actividad de estos trabajadores, - como todos los del campo, esta determinada no por las partes, sino por la naturaleza, y que el límite constitucional sobre la duración de la jornada reviste gran imposibilidad de aplicación, además de la dificultad de la vigilancia sobre este - sector.

Se puede apreciar que conforme vamos avanzando en estas consideraciones, que las características de cada clase de trabajo y la necesidad de un mejor ingreso sugiere el pensar que a diferentes trabajos existen diferentes problemas y diferentes soluciones.

Así, tenemos la actividad de los trabajadores del transporte que por la índole de sus servicios requieren tratamiento diferente. Estos trabajadores del transporte (ferrocarril

ros, choferes de camiones, taxistas, etc.) tienen algo en común: sus jornadas son irregulares, aunque no siempre excesivas (personal de líneas aéreas).

Las jornadas de los ferrocarrileros, por ejemplo se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquier hora del día o de la noche (Art. 252). Es decir que la jornada de trabajo podrá rebasar el máximo de ocho horas e incluso del tiempo extraordinario que marca la Ley, si las necesidades del servicio lo requieren.

Los choferes de camiones urbanos o foraneos de pasajeros cotidianamente lleven a cabo, jornadas de diez o doce horas - al volante, situación que llega a verse con normalidad aunque resulte fatigosa y peligrosa.

Podemos considerar dentro de las categorías de trabajos que tienen jornadas de trabajo que sobrepasan lo dispuesto en la Constitución a los vigilantes y veladores, que si bien gozan en algunos casos de descansos también prolongados (24 horas, por ejemplo) y su actividad es más bien intermitente, no

deja de llamar la atención el hecho de que tengan jornadas mayores de ocho horas.

Casos verdaderamente patéticos el que viven los trabajadores que fabrican ladrillos y tabique. Jornadas de sol a sol, - empezando a laborar en algunos casos a las 4 de la mañana, algunos preparando las mezclas de aserrín, diesel y tierra de barro, otros acarreando pesadas cargas hacia los hornos, siendo lo normal transportar dos veces dos o tres millares durante tres días. Esto tendría cierta justificación, si cabe decirlo, siempre y cuando a los trabajadores se les retribuyeron el tiempo extraordinario que laboran, dada la necesidad económica que padecen y el gran número de familia a quien tienen que mantener. Pero no, se les paga la mequetrefada cantidad de \$1,500.00 diarios por más de doce o catorce horas de jornada.

De igual manera y recientemente dado a la luz pública, -- aún cuando no por eso desconocido, es la situación de las costureras que laboran más de las ocho horas máximas, llegando a sobrepasar las catorce horas diarias de jornada.

Por último, no está por demás citar una situación que es

más o menos conocida. Se trata de las jornadas de 24 horas per 48 de descanso que tienen en las Agencias del Ministerio Público, entre otros, los titulares de las mismas, el oficial, el secretario y el mecanógrafo. Según algunos de estos funcionarios esta jornada es agotadora pero necesaria para llevar debidamente la averiguación. ¿Estaríamos aquí ante otra violación al máximo constitucional?

Es pertinente señalar que los casos y situaciones que se han citado en este análisis no son ni con mucho la totalidad de los que realmente se presentan en la actividad laboral, pero si podemos decir que los que no ha sido posible hacer referencia de ellos, presenten igual o similares características - en lo referente a que superan el máximo constitucional de duración de la jornada de trabajo, ya sea ordinaria o extraordinaria y que su realización, si nos apegamos estrictamente al mandato del artículo 123 de la Constitución en lo que se refiere a la duración de ésta, configure una verdadera violación, dada la rigidez de sus disposiciones, que no dejan posibilidad de salirse de un máximo establecido.

Por otra parte, repetimos que en algunos casos el princí-

pie sobre la duración de la jornada ha sido superado o es inadecuado para la realidad, por lo que no sería descabellado un ajuste a nuevas tendencias y actualizar la institución de la jornada laboral.

Así surge la cuestión referente a si sería saludable darle flexibilidad a la duración de la jornada de trabajo en virtud de que el máximo constitucional es rebasado frecuentemente y en algunos casos necesariamente.

B) LA CONVENIENCIA DE HACER FLEXIBLE LA JORNADA DE TRABAJO --  
CONSIGNADA EN LA CONSTITUCION.

Como ya lo hemos apuntado, la Constitución Mexicana contemple en su artículo 123, Apartado "A" disposiciones rígidas para la duración de la jornada de trabajo de la manera siguientes:

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

Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

Fracción 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;

Fracción XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias - deben aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. - Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

La rigidez a que se refiere la Constitución es en cuanto al máximo. En consecuencia, se desprende que existe una flexibilidad respecto al mínimo, pudiendo llegar incluso al extremo de trabajar digamos, una o dos horas, si así se ha pactado y - sin incurrir por ésto en alguna ilicitud.

Pero hemos visto en el apartado anterior que las necesidades técnicas de las empresas, las económicas de los empleados y las peculiares de cada actividad imponen en algunos casos -- jornadas que sobrepasan el rígido límite constitucional, de lo que deducimos que dicha rigidez en la práctica es relativa y a



veces nula, y que la duración de la jornada de trabajo debería estar determinada no solamente por una norma jurídica, sino -- además considerando las necesidades que se citan arriba.

A primera vista se estimaría procedente el flexibilizar -- la duración de la jornada para reconocer legalmente una situación que de hecho se da. Más, sería pertinente hacer ciertas -- consideraciones.

La duración reglamentaria de la jornada de trabajo se fija en nuestro país, tanto en la Constitución como en la Ley, -- tomando en cuenta la actividad diaria que puede comprender incluso parte de dos días (la jornada nocturna), no haciendo referencia a la comunmente llamada jornada semanal ni mucho menos mensual. Asimismo con la posibilidad de distribución que -- prevee el artículo 59 de la Ley: "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"; se puede establecer jornadas permanentemente y superiores a las ocho horas como máximo, con lo que vemos -- que éste es rebasado "legalmente". Algunos autores argumentan que eso representa una ventaja para el trabajador, ya que cuenta con descansos más dilatados y mayor tiempo libre; pero con

todas las ventajas que pudiera ofrecer para el trabajador, la rigidez constitucional de la duración de la jornada de trabajo es transgredida aún por la misma Ley.

Ahora bien, es de comprenderse que la determinación universalmente reconocida de que la jornada laboral tenga un máximo de ocho horas, no puede ofrecer actualmente los caracteres de una norma absoluta, ya que por ejemplo no se puede privar a la sociedad de ciertos servicios esenciales como hospitales, impartición de justicia, de emergencia o también por - que no, de los meramente recreativos, así como tampoco puede aplicarse en ciertas industrias en las cuales causaríe descontrol, peligro o su destrucción. Estas serían entre otras las razones para implantar en ciertas actividades la jornada flexible, es decir, una jornada que se adecue al trabajo.

Gran ideal, adecuar la jornada a la actividad. Pero debemos considerar que si la Constitución contemplara una jornada flexible en general, esto significaría una regresión a los - logros de los trabajadores. Esto traería una explotación de - insospechable magnitud. Habría patrones (y los hay) que abusarían de una disposición que por ejemplo dijera: "La duración de la jornada de trabajo será lo que acuerden patrón y traba-

judor tomando en consideración las peculiaridades de la actividad".

El trabajador por su parte, tendría que acordar con el patrón la jornada teniendo la desventaja de que si no acepta la idea del patrón, no tendría trabajo, es decir volveríamos a la época de la explotación irracional del hombre. El trabajador tendría que ceder ante las imposiciones patronales so pena de perder su empleo.

Pero esa situación imaginaria (en algunos casos, no tanto) es exactamente lo que debémos impedir al considerar la posibilidad de la jornada flexible.

"La duración del trabajo se considera fija cuando la duración reglamentaria permanece invariable durante cierto tiempo" (51). La duración reglamentaria de trabajo la entendemos como el número de horas que deben trabajarse en virtud de la Ley, es decir, ocho horas diarias máximo o menos, ya sea en virtud de un contrato colectivo o individual. También es posible fijar la duración reglamentaria por semana o por mes y --

(51) Allenspach, Heinz, El Horario Flexible, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1975, pág. 4.

distribuirla desigualmente en los días laborales.

Así podemos decir que la jornada de trabajo rígida es -- aquella cuya duración permanece invariable durante cierto --- tiempo y en ningún caso puede sobrepasar el máximo, es decir, nuestra jornada constitucional.

Por otra parte se dice que existe una duración flexible del trabajo, "cuando el trabajador es el que decide cuantas - horas ha de trabajar en un día determinado" (52). Esto, en -- nuestra muy particular sociedad o mejor dicho en nuestra pobla- ción económicamente activa, es difícil lograrlo, por lo menos a corto plazo, siendo actualmente privativo de ciertos secto- res, en virtud de su estatus profesional.

Los estudios que se han hecho respecto a la duración rí- gida o flexible del trabajo se concentran principalmente en - Europa y Estados Unidos, pero es de considerarse que tarde o temprano pueden llegar a influenciar la reglamentación en otras naciones, incluido México.

(52) Allenspach, Heinz, Ob. Cit. pág. 5.

Así algunos autores dicen que "el horario tradicional y los rígidos métodos de medición del tiempo de trabajo vienen a significarse por cuanto los trabajadores desean librarse de ellos" (53). Como apuntamos ya, la pretensión de crear una duración flexible en general no es conveniente en ciertos servicios o industrias.

La implantación de una jornada flexible implicaría en algunos casos, aumentar la duración diaria o semanal del trabajo. "El trabajador este facultado en principio para disponer su tiempo de trabajo diario como le parezca y para fijarlo cada día por sí mismo".(54)

Así tenemos por ejemplo, que se habla del horario flexible, que lleva implícito una jornada variable. Un trabajador, tiene en este sistema la libertad, dentro de ciertos límites, de elegir el momento de la iniciación y de la terminación del trabajo. Pueden convenirse con el patrón mensualmente digamos, 160 horas de labores. El trabajador puede entrar a laborar entre las 7:15 y las 9:00 y salir entre las 16:30 a las 19:00, es decir, puede comenzar a trabajar más temprano y terminar más tem

(53) Patiño, Camarena Javier, Ob. Cit. pág. 22.

(54) Allenspach, Heinz, Ob. Cit. pág. 8.

primo. "El sistema de horario flexible comprende, en consecuencia, una parte fija (de las 9:00 a las 13:30) durante la cual todo el personal debe estar presente y dos partes variables, -- de las 7:15 a las 9:00 y de las 16:30 a las 19:00, pudiendo -- en consecuencia, el trabajador elegir sus horas de inicio y -- fin de jornada".(55)

Advertimos aquí que la jornada máxima que puede tener el trabajador con este sistema es de once horas con cuarenta y -- cinco minutos y el tiempo mínimo es de siete horas con treinta minutos. Las horas de trabajo se pueden desplazar de un día a otro, o de una semana a otra a condición de que se trabajó el número de horas convenidas.

Con esta flexibilidad, el trabajador se ve liberado de la rigidez que impera en la materia y que lo hace merecedor en algunas ocasiones a medidas disciplinarias, asimismo, permite al trabajador que permanezca un mayor tiempo en el centro de trabajo laborando, contabilizarlo en su cuenta semanal o mensual; y también permite que el trabajador cuente con fines de semana más dilatados y un mayor tiempo libre para el desarrollo de -- otras actividades.

(55) Patiño, Comarena Javier, Ob. Cit. pág. 22.

En el ámbito mexicano, sería más saludable, aún cuando -- más laborioso y con el riesgo de caer en injusticias, disponer en el ordenamiento legal que corresponda, por ejemplo que la -- duración de la jornada será la que acuerden trabajador y patrón tomando en consideración la índole del trabajo y con la previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Podríamos agregar que la duración de la jornada general de ocho horas o incluso la jornada humanitaria serán respetadas en los casos que lo ameriten y que las que se acordaran en exceso de aquella serán retribuidas como extraordinaria y tantas veces como fuera el exceso.

No dudo que mucha gente atacaría esta posición con el razonamiento de que la Constitución protege más que el salario -- del trabajador su salud. Pero debemos considerar también la realidad que vive el país. En concreto lo que se necesita en México es trabajar. No estamos en momentos de sentarnos a descansar.

Con una jornada flexible, un trabajador, más que lograr -- disponer de su tiempo de trabajo, estaría en posibilidad de obtener mayores ingresos.

Pongámonos el ejemplo de un trabajador que tuviera su jornada normal de ocho horas. Si ha convenido previamente con el patrón laborar tres, cuatro o cinco horas más diariamente y estas son retribuidas como ahora lo marca la Ley, (ya un ciento por ciento, ya un doscientos por ciento), obvio es pensar que sus ingresos aumentarán considerablemente. Con la rigidez que ahora existe, solamente puede laborar tres veces por semana el tiempo extraordinario y nunca más de tres horas por día. Esta rigidez legal como ya hemos visto, es superada en muchos casos en la realidad laboral.

Desde un punto de vista muy particular se puede considerar que la jornada de trabajo adquiere características de flexible al contemplarse la jornada extraordinaria en la fracción XI del artículo 123 Constitucional. Esa flexibilidad tiene el siguiente límite: "En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas".

Considerando que la jornada extraordinaria no es obligatoria, solamente se hará uso de ella cuando así lo hubieran convenido patrón y trabajador o sus representantes. Es decir, si en una industria el trabajo extraordinario es la regla y no la



excepción por las propias características de la actividad, es razonable que se permita su prestación, siempre y cuando se retribuya al trabajador de la manera que marca la ley.

Pensar drámaticamente y lastimosamente en estos momentos que cuando el trabajador labora no se pertenece ya que durante esa actividad se "vende" y "vende su fuerza de trabajo", es pensar que todo nos caera del cielo. El trabajo habrá que verlo ya no como una maldición, por el contrario, cuenta gente esta esperando encontrar un trabajo que le ayude a superar la crisis que vivimos. "Al trabajo debe entendersele como un complemento del -- hombre, que actúa como catalizador del desarrollo de sus capacidades y que contribuye a facilitar su vida en sociedad".(56)

Como dijimos anteriormente la jornada de trabajo además de estar determinada por el ordenamiento jurídico, debe tomar en consideración la realidad social y económica nacional, que este preciso momento es crítica.

Por lo tanto, sería conveniente conservar la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y establecer una flexibili

(56) Dávalos, José, El hombre y el trabajo, Conferencia Dictada en Manaus, Brasil, 1983, pág. 7.

dad en cuanto al exceso de esta. Así un trabajador podrá trabajar solamente sus ocho horas normales o menos, con su salario normal. Si conviene con el patrón podrá trabajar tres horas más con el pago de un ciento por ciento más del salario normal que corresponde a las horas de la jornada normal. El exceso de este límite, es decir más de tres horas diarias será retribuido con un doscientos por ciento más del salario -- que corresponde a las horas de la jornada normal. Y esto podría trasladarse también al exceso a que se refiere la Ley -- actualmente, es decir, las nueve horas semanales.

Alguien con cierta razón, podría estimar estas consideraciones sobre la jornada de trabajo, como un retroceso a los logros sociales de los trabajadores en general.

Pero, ignorar la realidad en que viven miles de trabajadores, y los cuales sienten en carne propia como el principio de rigidez de la jornada es superado por las circunstancias -- que rodean a la actividad laboral y que no obtienen los beneficios correspondientes, es igualmente criticable.

## C O N C L U S I O N E S

- PRIMERA. La jornada de trabajo es una institución laboral de ca pital importancia, cuya duración e intensidad influye de manera relevante en la vida del trabajador y de --- quienes le rodean.
- SEGUNDA. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón pa ra prestar su trabajo sin importar que labore o no.
- TERCERA. La jornada de trabajo en nuestra Constitución y en la Ley en cuanto a su duración, contiene un principio de rigidez: La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- CUARTA. El principio de la rigidez de la jornada de trabajo no es absoluta, contiene como única excepción tanto en la Constitución como en la Ley a la jornada extraordinaria: En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas o - semanales en el mejor de los casos.

- QUINTA. La Ley contempla la posibilidad de un exceso a las nueve horas semanales, estando obligado el patrón por esto a pagar un doscientos por ciento más del salario -- que corresponde a las horas normales. Esta posibilidad debería extenderse al exceso de las tres horas diarias.
- SEXTA. Los trabajadores no están obligados a prestar el servicio extraordinario, salvo que en sus contratos lo hayan establecido así.
- SEPTIMA. A pesar de la rigidez que existe sobre la duración de la jornada de trabajo tanto ordinaria como extraordinaria, este principio es rebasado en algunos casos permanente y necesariamente, en otros, por simple abuso.
- OCTAVA. Al permitir la Ley una distribución de las horas de -- trabajo, puede dar lugar a las siguientes interpretaciones: Que trabajador y patrón acuerden una jornada -- que exceda del máximo legal diario, con el fin de obtener descanso del sábado en la tarde o incluso días completos, en el caso de jornadas acumuladas cuya constitucionalidad es cuestionable y sin embargo es una práctica común en algunas relaciones laborales; Que el tiempo

po de trabajo se ordene de tal manera que la jornada - del día sábado concluya a medio día al ingresarse a -- trabajar unas horas más temprano pero sin rebasar el - máximo legal.

NOVENA. La disposición de que la jornada de trabajo tenga un - máximo tanto ordinaria como extraordinariamente, no de be tener un carácter absoluto. Debe tomar en cuenta -- las necesidades económicas del trabajador.

DECIMA. La aplicación generalizada de una jornada flexible no es conveniente. La duración normal u ordinaria del tra bajo establecida por vía legislativa, debe dar opción a que por medio de la reglamentación, por contratos co lectivos o laudos arbitrales o de cualquier otra mane- ra, se logre una flexibilidad en la duración de la jor nade de trabajo en casos concretos y buscando el bene- ficio económico del trabajador, ya que si bien el derg cho del trabajo busca proteger la salud del individuo, también es cierto que un salario mínimo por una jorna- da legal máxima es insuficiente en demasía para cubrir las necesidades elementales de una familia.

## B I B L I O G R A F I A

### I. OBRAS DE DOCTRINA

- 1.- Allenspach, Heinz. El horario flexible, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1975.
- 2.- Buen, Nestor de. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 3.- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, - Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México, 1983.
- 5.- Cueva, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1970.
- 6.- Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 7.- Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, México, 1985.
- 8.- Dávalos, José. El hombre y el trabajo, Conferencia dictada en Manaus, Brasil, 1983.
- 9.- Devesali, Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo II, La Ley Sociedad Anónima Editorial e Impresora, Buenos Aires, Argentina, 1972.
- 10.- Guerrero, Euquerio, Manuel de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1980.
- 11.- Lafargue, Paul. El derecho a la pereza, versión al español de Juan Giner, Editorial Grijalbo, México 1970.
- 12.- Liesse, Andrés. El trabajo desde el punto de vista científico, industrial y social, Editorial La España Moderna, Madrid, España, s/s.

- 13.- Mancisidor, José. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México, 1976.
- 14.- Montenegro Baca, José. Jornada de Trabajo y descansos - remunerados, Tomo I, Trujillo, Perú, 1960.
- 15.- Palacios, Alfredo L. La fatiga y sus proyecciones sociales, Talleres Gráficos Argentinos de L. J. Rosso y Cía. Belgrano, Argentina, 1922.
- 16.- Patiño Camarena, Javier. Decisiones Fundamentales en Materia Laboral (Artículos 123), I.N.E.T., México, 1976.
- 17.- Patiño Camarena, Javier. Dinámica de la Duración del Trabajo, I.N.E.T., México, 1975.
- 18.- Trueba Urbina, Alberto. La Constitución Mexicana de 1917 se refleja en el tratado de versalles de 1919, Monografía inédita, París, 1974.

## II. L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Colección Porrúa, Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, México, 1962.
- 2.- Ley Federal del Trabajo. Legislación sobre Trabajo, tomo I, Ediciones Andrade, México, 1963.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Colección - Porrúa, Leyes y Códigos de México, Editorial Porrúa, México, 1981.
- 4.- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1966-1970, Sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Mayo Ediciones, México, 1978.

III. O T R A S F U E N T E S

- 1.- El Universal, Publicación periodística, México, 1984.
- 2.- La Jornada, Publicación periodística, México, 1984.
- 3.- Omeba, Enciclopedia Jurídica, Tomo XVII, Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1963.