

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO

CON ACUERDO DE INCORPORACIÓN No.3213-09

CON FECHA 16-X-1979 DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MÉXICO



## ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TIEMPO EXTRORDINARIO DE TRABAJO (ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A)

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

NORMA PATRICIA RODRÍGUEZ ASCENCIO



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

# UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO

CON ACUERDO DE INCORPORACIÓN No.3213-09

CON FECHA 16-X-1979 DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MÉXICO

## ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL TIEMPO EXTRORDINARIO DE TRABAJO (ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL APARTADO A)

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

NORMA PATRICIA RODRÍGUEZ ASCENCIO

ASESOR: MARÍA DE LOS ANGELES GARRIDO OVÍN

CÉDULA PROFESIONAL No. 1480603

MÉXICO, D.F.

2008

Gracias Dios por permitirme llegar a este momento.  
Esto lo quiero dedicar a todos y cada uno de ustedes que estuvieron,  
están y estarán en mi vida. Gracias.

**A MI ABUELITA:**

Por ser una gran mujer y aunque ya no estás conmigo sé que te da  
mucho alegría.

Abue siempre estás en mi corazón brindándome tu apoyo, amor y  
cariño.

Fuiste un gran ejemplo y un enorme apoyo para mí.

Gracias por los momentos maravillosos que me diste. Te amo.

**A MI PADRE:**

Por ser mi amigo, por el ánimo, la paciencia y por la enorme confianza  
que siempre depositaste en mí, pero sobre todo por ser mi gran  
ejemplo.

**A MI MADRE:**

Por ser una gran mujer y madre, por tu esfuerzo y sobre todo por la  
gran dedicación a mi educación, gracias mamá porque con tu fe y  
confianza me enseñaste a salir de los momentos más difíciles.

**A MIS HERMANOS:**

Oscar y Carmen por su ayuda y comprensión en todo momento, y  
porque saben que son muy importantes en mi vida.

### **A TODA MI FAMILIA:**

Papás, hermanos, tíos, primos, sobrinos, porque este pequeño gran esfuerzo es por ustedes y para todos ustedes, por haber creído siempre en mí y sobre todo por brindarme su cariño y confianza.

### **A MIS AMIGOS:**

A ti Nancy por ser mi mejor amiga, Gaby, Cinthya, Adriana, Laura, Adriana R. gracias a todos y cada uno de ustedes que estuvieron conmigo en las buenas y en las malas y en las peores, por los consejos, por los excelentes momentos y porque a pesar de todo siempre han estado conmigo demostrándome su cariño y apoyo.

Y a ti Jorge porque a pesar de todo me demuestras que siempre estás ahí.

### **A MI ASESORA:**

Licenciada María de los Ángeles Garrido Ovín por brindarme su apoyo, comprensión, ayuda, cariño y entusiasmo para la elaboración de esta tesis.

## RESUMEN

Para efecto de nuestro estudio, analizaremos los antecedentes históricos del derecho laboral y las horas extras, la actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente en el movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge en base a la necesidad que se dio por la carencia de una relación laboral. Hablemos principalmente de lo que representan las horas extras para los trabajadores el 1° de mayo de 1970 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo que a la fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, y la idea principal es que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y es por eso que la problemática primordialmente es que a pesar de la regulación existente esta no se cumple de manera formal hablemos del sector público en este se cumple de manera obligatoria el pago de las mismas, cosa distinta se presenta en el sector privado puesto que los patrones en este caso no cumplen este requisito y los trabajadores realizan su trabajo de manera gratuita y si no lo es así estos reciben otro tipo de compensación de los patrones no cumpliendo así las obligaciones de los patrones establecidas en la ley. Por ello podemos concluir que a pesar de existir una regulación respecto de los derechos de los trabajadores, estos son más explotados que otros trabajadores por lo cual se debería legislar correctamente para cumplir como marca la ley los derechos de los mismos.

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	ii

## **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL**

1.1. Antecedentes del Derecho Laboral en México	2
1.1.1. Antecedentes de Tiempo Extraordinario en México	6
1.2. Antecedentes del Derecho Laboral en el Mundo	10
1.2.1 Antecedentes de Tiempo Extraordinario en Roma Clásica	12
1.2.2. Edad Moderna	15
1.2.3. Edad Contemporánea	15
1.3. Antecedentes de Tiempo Extraordinario en Europa	17
1.4. La Encíclica Rerum Novarum	18
1.5. Orígenes de la Ley Federal del Trabajo	19

## **CAPÍTULO 2. CONCEPTUALIZACIÓN Y SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

2.1. Antecedentes Históricos del Salario en el Mundo	26
2.1.1. Fuentes de derecho en México	30

2.2. Definición de sueldo o salario	31
2.3. Sistemas de remuneración	35
2.3.1. Lugar, fecha y forma de pago del salario	36
2.3.2. Liquidación del Salario	38
2.4. ¿Que es el Salario Mínimo?	38
2.5. La Empresa	39
2.6. Definición de Horas Extras en México y el Mundo	41
2.7. El Contrato de trabajo	43

### **CAPÍTULO III. TIEMPO EXTRAORDINARIO**

3.1 Concepto de tiempo extraordinario de trabajo	49
3.2 Naturaleza Jurídica del tiempo extraordinario de trabajo	51
3.3 Supuestos en los que procede el pago al tiempo extraordinario de trabajo	52
3.4 Desempleo para las empresas	55
3.5 Propuestas y diversas alternativas de solución al pago de tiempo extraordinario de trabajo	57
3.6 Iniciativa a la problemática sobre la relación patrón-trabajador	60



## **CAPÍTULO IV. REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO EN MÉXICO**

4.1 Análisis de la ley federal del trabajo con otras reglamentaciones	66
4.2 Análisis de la ley federal del trabajo	74
4.3 Análisis de jurisprudencias sobre el tiempo extraordinario de trabajo	75
4.4 Posibles soluciones al problema	86
4.5 Novedades en pago de horas extraordinarias de trabajo	89
<b>CONCLUSIONES</b>	95
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	98

## INTRODUCCIÓN

En esta investigación indagaremos sobre la problemática que conlleva el pago de las horas extras a los trabajadores que laboran principalmente en el sector privado en donde trataremos sus orígenes, su concepto, los derechos y obligaciones tanto de trabajadores y patrones, y su sustento legal.

En la actualidad la forma de probar el pago de las horas extras no se encuentra debidamente regulado, por lo que la demanda hacia el pago obligatorio y debido de las horas extraordinarias de trabajo se convierte en un reclamo obligatorio e indispensable por parte de la clase trabajadora.

Resulta difícil de creer que aunque existan reguladas éstas en nuestra legislación no se cumplan en la medida que marca la ley, y esto resulta complicado puesto que existen empresas que no pagan y las mismas empresas se ven en la necesidad de cerrar las fuentes de trabajo hacia miles de trabajadores perjudicando con esto a la misma sociedad y las empresas contratantes tratan de compensar las horas extras de otra manera a los trabajadores.

Desde los inicios del Derecho Laboral Mexicano, en la Época de la Revolución se constituyeron varios ideales dentro de los cuales estaba la dignificación de la vida de los mexicanos, de la clase trabajadora.

Recordamos que la Revolución se inicio por familias campesinas, por huelgas de los obreros que exigían mayor remuneración o una remuneración digna, así como la reducción de las extensas jornadas de trabajo. Al término de la Revolución se establecieron principios, fines y sobre todo un proyecto de justicia social en donde se involucraba también a los trabajadores.

En la Época de Posrevolución se legislaron y se propusieron diversas leyes y proyectos en materia del trabajo, en las cuales se precisaban las condiciones de trabajo principalmente en lo relativo a la duración de jornada de trabajo y lo fundamental para los trabajadores la remuneración de su trabajo; lo cual es un derecho fundamental y laboral para los trabajadores.

Analistas del sector coinciden que en México las horas extras son una sanción al empleador, más que un beneficio para el mismo.

En el primer capítulo se establecen los antecedentes que dieron origen al derecho laboral, la regulación que existía sobre el pago de las horas extras y la manera en la que se desarrollaba el trabajo y el pago de éstas.

En el capítulo segundo se establecen los antecedentes de salario y qué dio origen al mismo, derivado de la relación que se da entre los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, y la manera en la que se determina éste por parte de las empresas a la clase trabajadora, ya que derivado de lo anterior se tiene una visión de la manera en que nuestro país ha ido aplicando dicha figura.

En el capítulo tercero se establece desde el punto de vista jurídico, la naturaleza jurídica del tiempo extraordinario, cuál es el punto de vista que nos marca la Ley Federal de Trabajo para proteger el pago de horas extras de los trabajadores y de qué manera las empresas otorgan éstas partiendo desde la necesidad que se tiene por realizarlas.

En el capítulo cuarto se analizará la reglamentación bajo la cual México regula el tiempo extraordinario de trabajo y cuál es la aplicación de éstas a fin de precisar el alcance de éste tiempo y la interpretación que hacen las autoridades sobre las horas extras, además de saber si sus respuestas tendrán algún efecto para determinar el pago a los trabajadores de sus horas trabajadas.

De cualquier manera, es necesario saber qué se establece en la legislación sobre la regulación de las horas extras, quiénes intervienen y de qué manera lo hacen, así como si éstas se aplican de manera eficaz y con apego a la ley sin aprovecharse de la misma clase trabajadora que se considera la más desprotegida.

## RESUMEN

Para efecto de nuestro estudio, analizaremos los antecedentes históricos del derecho laboral y las horas extras, la actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente en el movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge en base a la necesidad que se dio por la carencia de una relación laboral. Hablemos principalmente de lo que representan las horas extras para los trabajadores el 1° de mayo de 1970 entra en vigor la Ley Federal del Trabajo que a la fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, y la idea principal es que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y es por eso que la problemática primordialmente es que a pesar de la regulación existente esta no se cumple de manera formal hablemos del sector público en este se cumple de manera obligatoria el pago de las mismas, cosa distinta se presenta en el sector privado puesto que los patrones en este caso no cumplen este requisito y los trabajadores realizan su trabajo de manera gratuita y si no lo es así estos reciben otro tipo de compensación de los patrones no cumpliendo así las obligaciones de los patrones establecidas en la ley. Por ello podemos concluir que a pesar de existir una regulación respecto de los derechos de los trabajadores, estos son más explotados que otros trabajadores por lo cual se debería legislar correctamente para cumplir como marca la ley los derechos de los mismos.

# **CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO LABORAL**

## **1.1 Antecedentes del Derecho de Laboral en México**

La actual legislación del Derecho del Trabajo tiene su antecedente o fuente histórica en ese movimiento armado llamado Revolución Mexicana; surge de la necesidad que se dio por la carencia o inexistencia de una relación laboral que en países como Europa ya existía.

A principios del siglo XX existían dos clases sociales, la primera era gente del poder público y la segunda aquellos que únicamente contaban con su fuerza de trabajo, éstos segundos servían como trabajadores domésticos, a quienes se les ocupaba para realizar quehaceres del lugar hasta labores agrícolas.

La tienda de Raya que en apariencia era entonces para salvaguardar los intereses económicos de la clase pobre no era más que una simulación en donde cada vez se les tenía más comprometidos, de ahí que la presión de esa clase baja por sentirse marginadas, según la historia maltratadas y abusadas por quien en ese momento resultaba ser su amo, despertó la necesidad de levantarse en armas, entonces sin saber cuánto tiempo duraría, ni cuáles iban a hacer los logros que se obtendrían en la Revolución Mexicana.

Una vez que se decretó el triunfo de la Revolución Mexicana se instauró en Querétaro un congreso constituyente provisional de legisladores en donde tuvieron como objetivo principal, hacer una constitución que abrogara la que hasta entonces

funcionaba o estaba vigente y que era la Constitución de 1857. Esta nueva Constitución debía sustentarse en las prioridades por las que se luchó en la Revolución, entre ellas, el triunfo laboral que logró que se constituyeran tribunales del trabajo, que se justificara la relación laboral, que se creara el salario mínimo, formación de sindicatos, etc. De ahí el logro, ganar como Derecho del Trabajo en la nueva Constitución teniendo como antecedente histórico la Revolución de 1910.

El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba el pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobre vivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

El Diccionario de la Real Academia Española, (1982) define al trabajo en una de sus acepciones como el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

Pero no todo trabajo es objeto del derecho laboral. Así, el trabajo forzoso es materia que interesa al derecho penal. Tampoco todo trabajo libre es objeto del derecho laboral, ya que en el estado actual de nuestra legislación, solo se regula el trabajo subordinado, o sea, el que se presta por una persona en favor de otra, mediante el pago de un salario.

El artículo 3° de la Nueva Ley Federal del Trabajo (vigente desde el 1° de mayo de 1970), establece que "el trabajo es un derecho y un deber social, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia".

El jurista español Manuel Alonso García (1979, p.38) destaca que "el trabajo es el eje de una serie de relaciones sociales". Con base en ésta orientación, Néstor de Buen (1985, p.55) clasifica esas relaciones de acuerdo a la realidad mexicana, de la siguiente forma:

1. Relaciones con otra persona. Éstas se dan fundamentalmente entre el empleador y el trabajador.
2. Relaciones entre un trabajador y la unidad económica empresarial. Entendiendo por empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.
3. Relaciones con los grupos sociales. El derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo. Al primero se refieren las relaciones mencionadas en los incisos 1 y 2. El segundo aspecto motiva las relaciones que a continuación se mencionan:
  - a. La relación entre el trabajador y el sindicato de trabajadores. De ella nacen obligaciones y derechos recíprocos.
  - b. La relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Ésta puede ser una relación necesaria para la constitución legal del

grupo o bien una relación derivada de su condición de miembros del grupo.

- c. Las relaciones de los grupos sociales entre sí, que suelen manifestarse en uniones transitorias, v.gr. el pacto entre varios sindicatos gremiales para celebrar un contrato colectivo común, o en uniones permanentes (federaciones y confederaciones sindicales). Cabe mencionar que desde el punto de vista patronal pueden producirse las mismas relaciones, ya que la ley admite la existencia de sindicatos patronales (fracción XVI del inciso A, del artículo 123 constitucional).
- d. Relaciones con el estado. Las relaciones laborales en que participa el estado son múltiples. El estado puede intervenir en esas relaciones de la siguiente manera:
  - Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del Estado. Esta relación en México se da a través del apartado B del artículo 123 de la constitución y su reglamentación propia en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
  - También como empleador, pero a través de organismos descentralizados, en ocasiones de integración tripartita (Instituto Mexicano del Seguro Social) o solo de participación estatal (Petróleos Mexicanos), o bien como socio principal de empresas mercantiles (Compañía de Luz y Fuerza del Centro). En todos éstos casos se aplican el apartado A del artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo
  - Como órgano fiscalizador de las relaciones obrero patronales, particularmente en el campo de la previsión social y como órgano administrativo de conciliación en los conflictos laborales individuales y colectivos.
  - Como árbitro en los conflictos individuales y colectivos, a través de los tribunales del trabajo.



- Como órgano de registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

### **1.1.2. Antecedentes de Tiempo Extraordinario en México**

Durante el Porfiriato la introducción del ferrocarril favoreció la integración del mercado interno y, con ello, la incipiente industrialización. A medida que se articulaba dicho mercado y la hacienda agroexportadora entraba en su etapa de auge y expansión, las relaciones de trabajo se fueron transformando. El campesino aparcerero y mediero, privado de sus tierras, se convirtió en jornalero agrícola, mientras que, por otro lado, se inició la expulsión de la mano de obra rural hacia los nuevos centros de industrialización, formándose así los primeros grupos de trabajadores fabriles. Políticamente, el Estado mexicano fue centralizándose y los intereses regionales se supeditaron a un proyecto de desarrollo nacional moderno. Ante las consecuencias sociales de este proceso, gran parte del país opuso resistencia. Desde los primeros años fueron frecuentes las sublevaciones campesinas, las huelgas en fábricas y minas y, antes de que terminara el siglo, amplios sectores del antiguo artesanado se movilizaron también, formando grupos de oposición.

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

Una vez promulgada la Constitución Federal de 1917, la misma estableció en su artículo 123, entre otros, los siguientes derechos: la fijación de jornada máxima de ocho horas; la indemnización por despido injustificado; el derecho de asociación y de huelga por parte de los trabajadores; y el establecimiento de normas en materia de Previsión y Seguridad Social; es preciso tener en cuenta que en este mismo año, la Ley de Secretarías de Estado, incluye la materia laboral como uno de los ramos de la Administración Pública al instituir dentro de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el servicio de inspección del trabajo a cargo de un departamento específico.

De acuerdo a la ley, la definición de tiempo extraordinario es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y por acuerdo el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada del trabajo, sin que pueda exceder de los máximos que establece la ley.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde, o en cualquier modalidad equivalente. De acuerdo a lo establecido por la ley existen tres tipos de jornadas la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la jornada nocturna es la comprendida entre la veinte horas y la seis horas del siguiente día y la jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende más de ese tiempo se considerará jornada nocturna.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de ocho horas si es diurna, de siete si es nocturna y de siete y media si es mixta.

Durante la jornada continua del trabajo se concederá el trabajador un descenso de por lo menos media hora, las horas de trabajo extraordinario se pagaran con un 100%.

Los trabajadores no están obligados a prestar mayor tiempo de trabajo en la jornada laboral.

La jornada de trabajo es:

- Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.
- Prestación del trabajo.
- Establecer tiempo patrón ↔ trabajador.

Durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, encontramos prevenciones que limitan la misma jornada, y aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños, después del movimiento insurgente de 1810, existe casi un siglo en el cual no hay legislación del trabajo propiamente, hasta redactarse la Constitución de 1857, surgiendo así los artículos 4 y 5 que obedecen a la misma tendencia, al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones, después de 1910 aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales, pero es hasta la Constitución de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

En cuanto a la legislación de nuestro país, el artículo 123 constitucional establece en su apartado la relación entre los trabajadores que prestan sus servicios al Estado que a la letra dice:

APARTADO B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.
- Los trabajadores gozaran de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.
- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.
- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes la seguridad social.

Debe recordarse que el texto original del artículo 123 facultaba a las legislaturas de las Entidades Federativas a intervenir en materia de trabajo, de lo que surge la necesidad de crear las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje.

Unos años más tarde, en 1927, se creó la institución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con la finalidad de reglamentar la competencia en la resolución de conflictos de trabajo surgidos en las materias o en las zonas federales y en 1929 se reformó el artículo 123 Constitucional para reservar la expedición de Leyes en materia de trabajo como facultad exclusiva del H. Congreso de la Unión.

Es oportuno recordar que la Ley Federal del Trabajo emitida en 1931 designó como autoridades en dicha materia a las Juntas Municipales de Conciliación, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a los Inspectores del Trabajo y a las Comisiones Especiales del Salario Mínimo, incluyendo posteriormente a la Secretaría de Educación Pública para vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los patrones que en materia educativa establecía la Constitución.

## 1.2. Antecedentes del Derecho Laboral en el Mundo

Por lo que se refiere al surgimiento del derecho laboral a nivel internacional debe decirse que éste “se constituyó por presión de los trabajadores, de sus nacientes sindicatos y de partidos obreros. No fue aceptado fácilmente por las clases dominantes, imbuidas del ideal liberal que se negaba a aceptar que la sociedad estaba dividida en clases cuyos intereses podían no coincidir, en particular los de los obreros y patronos. Es decir, las leyes laborales en los diferentes países nacieron en contextos muy poco regulados”.

Como antecedentes de la Institución inspectiva se reconoce, en primer lugar, a la Ley de Lord Althorp, expedida en la gran Bretaña durante 1833; en este ordenamiento los Inspectores del Trabajo reunían también el Estatuto de Jueces de Paz.

En Europa continental destacan dos cuerpos normativos franceses: en 1841 se dictó una Ley protectora de los niños en las manufacturas y en 1847 otra sobre la Inspección del Trabajo.

En nuestro país las Leyes Burgos u ordenanzas de diciembre de 1512 prescribían la designación de visitadores que vigilaran el cumplimiento de lo relativo al trato de los indios y al pago de sus salarios.

(De la Cueva 1972, p.X) menciona que "la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal".

Trueba Urbina (1970, p. 155), al definir el derecho social, del que el derecho del trabajo es rama fundamental, sostiene que "el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".

Así pues, el derecho laboral es una disciplina que va más allá de la sola protección del trabajo. Le interesa al hombre como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo del trabajo, para proteger su salud y su derecho a la instrucción.

Procura la seguridad social, que intenta la protección integral del trabajador, defendiéndolo de los riesgos de trabajo y estableciendo una responsabilidad también social, para poner remedio, en lo posible, a sus nefastas consecuencias, cuando se producen. El derecho laboral establece, además, las normas que permitirán proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas, trasladando esta obligación, de la esfera individual del patrón a otra solución de responsabilidad colectiva. En resumen, el derecho laboral no es solo un derecho regulador, sino también un derecho tutelar.

El derecho del trabajo tiene la tendencia de abarcar un mayor número de acontecimientos y de relaciones, arrancándolas de otras ramas del derecho, que hasta ahora tenían a su cargo regularlas. De ello se deriva el problema de encontrar una denominación adecuada a ese contenido variable, que tenga posibilidad de ser permanente.

La variedad de contenido resulta evidente con solo analizar los diferentes fenómenos sociales que fueron integrando al derecho del trabajo. El primer intento serio para dictar una legislación social corresponde a Bismark y se traduce en la regulación del seguro de enfermedades (1883), el de accidentes (1884) y el de

vejez e invalidez (1889), lo que pone de manifiesto lo reducido que era entonces el campo de aplicación de la nueva disciplina.

No es preciso agotar todas las etapas de la evolución del derecho del trabajo en México; basta señalar que en la Ley Federal del Trabajo se han considerado nuevas categorías de trabajadores respecto de las que existían dudas acerca de que fueran sujetos del derecho del trabajador (taxistas) y otras que solo mediante resoluciones dictadas por la Suprema Corte de Justicia se venían catalogando como tales (actores y músicos, deportistas profesionales).

Saracho Zapata (recuperado de [www.universidadabierta.edu.mx](http://www.universidadabierta.edu.mx), el 9 de diciembre de 2007) incluye como un valioso antecedente a la real Cédula de Repartimiento, emitida el 17 de enero de 1632, según la cual un Juez visitador debía acudir a todas las labores y minas, a las de ganados donde sirven los indios del distrito de su repartimiento para ver si les pagan su jornal y si los tratan bien y dejan ir a sus pueblos después de la semana o no lo hacen.

Para De la Cueva (1972, p. XX) la Ley del trabajo del Imperio del Príncipe Austriaco Maximiliano de Habsburgo, expedida el 1º de noviembre de 1865, instituyó claramente un mecanismo de Inspección del Trabajo.

### **1.2.1 Antecedentes de Tiempo Extraordinario en Roma Clásica**

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavos. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no

hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, debía trabajar para éste y así se consideraba su esclavo. No existía en Roma el Derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había Derecho del trabajo.

Los romanos se preocupaban por desarrollar el Derecho Civil pero no las demás ramas del Derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, etc) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo, además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor Ad-Litem (que se define como el adulto en general un padre elegido por la corte para representar a un menor o a un adulto legalmente incompetente en la corte), con una carta Ad honorem (concepto de trabajo voluntario) y lógicamente la expresión honorario.

### **1.2.2. Edad Media**

Efectivamente comienza con la caída del Imperio Romano y la invasión de los monjes católicos romanos, quienes escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante o peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida



de los monasterios portugueses "El ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas:

1. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal).
2. El poder de la Iglesia Católica.

También existían personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario debía crear organismos de defensa contra el poder omnipotente de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los Señores Feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a. Maestro.
- b. Oficiales y ayudantes. (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban)

Al final de la Edad Media se dio un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto, lo cual trae como

consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente, a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la Revolución Industrial.

### **1.2.3. Edad Moderna**

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la edad media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se le llama "Le Chatelier" que le da carácter de asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

### **1.2.4. Edad Contemporánea**

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y una de las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de

Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, éstas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista; los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho, por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

La creación del derecho aparece como un fenómeno complejo y dinámico que incorpora, desincorpora o renueva valores, principios, creencias, aspiraciones, necesidades u otros criterios y normas jurídicas.

El derecho se concibe no como algo dado, ni como el resultado o la invención de un solo hombre ni de una sociedad, de un solo momento histórico o de un solo proceso legislativo o jurisprudencial, es la obra de creación permanente que se realiza por un complejo entramado de actos y procesos complementarios que tienen verificativo en un contexto histórico, político y social determinado.

Se conoce a los procedimientos y actos de identificación o formalización - validación de las normas jurídicas con el nombre de fuentes formales. Los contenidos normativos que se incorporan al sistema jurídico se denominan fuentes materiales o reales del derecho. A los documentos o textos de derecho positivo no vigente que sirven de inspiración o antecedente para la formalización del derecho, se les denomina fuentes históricas.

El objetivo de las fuentes formales del derecho, era establecer con claridad los procesos artificiales de elaboración del derecho, ya que su origen natural se hallaba en el espíritu de los pueblos.

La elaboración de normas jurídicas corre a cargo tanto de la autoridad (a través de sus órganos legislativos, ejecutivos o judiciales) como de los particulares (a través de la costumbre jurídica o sus contratos privados).

### **1.3. Antecedentes de Tiempo Extraordinario en Europa**

1802.- Ley inglesa que prohibía las jornadas laborales de más de 12 horas diarias.

1848.- Marx y Engels dieron a conocer el manifiesto comunista.

1850.- Marx publicó Contribución a la crítica de la economía, en la cual arma al proletariado con la teoría del materialismo histórico.

1856.- En toda Alemania se expidieron legislaciones incipientes que prohibían el trabajo a los niños menores de 8 y 10 años, en especial a las niñas, en la industria de la lana; también se prohibió el trabajo nocturno para los niños y se ordenaba establecer condiciones de higiene en los centros laborales.

1869.- En Alemania, el 21 de junio, se dictó una reglamentación muy completa en cuestiones de trabajo: Die Gewerbeordnung.

1870.- Surgió en Francia la reglamentación del Trabajo gracias a la comuna en París.

1884.- En Francia el trabajador conquista el derecho de la sindicalización. Mientras que en Alemania se creó el seguro de accidentes de trabajo.

1890.- Se convocó en Alemania a un congreso Internacional del Trabajo y se anunciaron las bases de una nueva legislación

1891.- Se celebró la Conferencia de Berlín, en la que el exitoso y visionario político Otto Von Bismarck hizo su histórica exposición sobre los seguros sociales.

1892.- En Alemania se dictó la Ley que establecía el Arbitraje facultativo. En el mismo año se promulgó la ley de accidentes de trabajo.

1914.- En Alemania en el mes de agosto, un decreto imperial suspendió la legislación del trabajo.

A principios del siglo XX inicia lo que finalmente vendría a ser el derecho del Trabajo.

1917.- La promulgación de la Constitución Mexicana presenta un gran acontecimiento, pues establece los derechos sociales como una garantía más dentro de sus normas, además de crear los principios del derecho del trabajo más avanzados del mundo en esa época.

1919.- El 11 de agosto se proclamó en Alemania la famosa Constitución de Weimar, con gran contenido de derechos sociales e influencia determinante en legislaciones posteriores en toda Europa.

#### **1.4. La Encíclica Rerum Novarum**

Del (latín: de las cosas nuevas) es la primera encíclica social de la Iglesia Católica. Fue promulgada por el papa León XIII el viernes 15 de mayo de 1891. Fue una carta abierta dirigida a todos los obispos, que versaba sobre las condiciones de las clases trabajadoras. En ella, el papa dejaba patente su apoyo al derecho laboral de formar uniones o sindicatos, pero sin acercarse al socialismo marxista, pues también se reafirmaba en su apoyo al derecho de la propiedad privada. Además discutía sobre las relaciones entre el gobierno, las empresas, los trabajadores y la Iglesia, proponiendo una organización socioeconómica que más tarde se llamaría corporativismo.

Mientras que mucho se ha debatido sobre sus posiciones o declaraciones particulares, es claro que ésta fue notable, como resumen de muchos asuntos planteados por la revolución industrial, por el creciente problema obrero y las

sociedades democráticas modernas. Con esta encíclica la Iglesia pretendió, entre otras cosas, paralizar la "descristianización" de las masas trabajadoras, en un período en el cual la credibilidad de la Iglesia era disminuida porque los sectores populares de la cristiandad e incluso del clero, se inclinaban por las ideas revolucionarias.

Pero, la encíclica también condenó al capitalismo como causa de la pobreza y degradación de muchos trabajadores, retomando el concepto de John Locke de que la apropiación excesiva era injusta.

Recordó a los ricos y patronos que: "no deben considerar al obrero como un esclavo; que deben respetar la dignidad de la persona y la nobleza que a esa persona agrega el carácter cristiano" (Locke, recuperado de [www.proverbia.net](http://www.proverbia.net), el 15 de agosto de 2007).

Partiendo de la competencia del magisterio de la Iglesia en cuestiones sociales y de la aceptación del capitalismo (pues no discute ni la propiedad privada ni el mando de los patronos en las empresas), manifestó la necesidad de adoptar medidas en favor de los obreros, con la consiguiente intervención del Estado (normas de higiene y seguridad en el trabajo, tutela del descanso semanal, limitación de horarios y jornadas laborales, etc.).

Afirmó que cada trabajador debe recibir un salario que le permita además de subsistir, tener una vida razonablemente cómoda y que, si acepta malas condiciones laborales debido a la necesidad o al temor, el trabajador será una víctima de la injusticia.

Analistas coinciden que en México las horas extras son una sanción al trabajador, más que un beneficio para el mismo.

#### **1.4. Orígenes de la Ley Federal del Trabajo**

El 1° de abril de 1970 se publicó en el Diario Oficial de la Federación y el 1° de mayo del mismo año entra en vigor la Ley Federal del Trabajo que a la fecha rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A de la Constitución, la cual es de observancia general en toda la República Mexicana.

El escenario en el que se inscribe el más reciente proceso de reformas al marco jurídico en materia de trabajo en nuestro país, inicia en los últimos días de Noviembre del 2002 cuando la diputación obrera del PRI presentó ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados el proyecto de nueva Ley Laboral acordada entre las organizaciones patronales y las del Congreso del Trabajo con la mediación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). Unas semanas antes otro tanto hicieron el PRD y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Desde entonces estas organizaciones definieron los aspectos centrales que los empresarios demandan como reforma de la Ley: la flexibilidad del trabajo para aumentar la competitividad de las empresas, favorecer la modernización de las mismas y propiciar la confianza de los inversionistas frente a la apertura económica y la globalización.

La polémica acerca de la reforma laboral iniciada en 1988 se continuó en 1989 cuando el Senado hizo una consulta popular. Posteriormente, en 1994, la Coparmex, la Canacintra presentaron un documento más detallado de reforma laboral al entonces candidato del PRI a la Presidencia de la república, Ernesto Zedillo. En 1995 la Coparmex y la CTM iniciaron la negociación por una nueva cultura laboral y el PAN presentó su proyecto de reforma ante los Senadores.

En 1999 el gobierno de Ernesto Zedillo propició nuevamente el debate y se elaboró un anteproyecto de nuevo Código Procesal del Trabajo y, finalmente, la

Secretaría del Trabajo del gobierno de Vicente Fox convocó e instaló en julio del 2001 la llamada Mesa Central de Decisión para la elaboración de un nuevo proyecto de Ley Federal del Trabajo y se hace mención al artículo 132 que nos enuncia los "Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones" y a la letra dice:

▪ **Obligaciones de los Patrones.**

Fracción XVI: "Son obligaciones de los patrones instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades".

Fracción XVII: "Son obligaciones de los patrones cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra".

Fracción XVIII: "Son obligaciones de los patrones fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene".

Fracción XXVIII: "Son obligaciones de los patrones participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta ley".



En lo referente al Título Noveno (riesgos de trabajo): Éste es fundamental en lo referente a accidentes y enfermedades de trabajo. Está compuesto por 43 artículos, cuyo contenido principal es: las definiciones sobre el área, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, la tabla de enfermedades de trabajo legalmente reconocidas y la tabla de valuación de incapacidades permanentes.

Posteriormente el gobernador del Estado de México, José Vicente Villada, el 30 de abril de 1904 y el de Nuevo León, General Bernardo Reyes, el 9 de noviembre de 1906 dictan leyes sobre accidentes de trabajo. Ya en el período revolucionario se ponen en vigor en México nuevas leyes: en Chihuahua, Coahuila, Hidalgo y Zacatecas que solo se ocupan de los accidentes de trabajo.

En el estado de Jalisco encontramos la Ley de Manuel M. Díeguez (2 de septiembre de 1914), que solo consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa.

Posteriormente, Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 promulga una nueva ley, que es sustituida por otra el 28 de diciembre de 1915, y en ella se encuentra la reglamentación de los aspectos principales del contrato individual de trabajo, así como determinadas disposiciones de seguridad social y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje.

La Ley de Veracruz, promulgada por Cándido Aguilar el 9 de octubre de 1914 constituye un evidente avance en la extensión de la legislación del trabajo, extensión que se confirma en la ley del 6 de octubre de 1915, también promulgada en Veracruz por Agustín Millán, relativa a las "asociaciones profesionales".

En la Ley del 18 de diciembre de 1911, que disponía la creación del departamento del trabajo, el artículo 5º hace referencia a dos Inspectores.

En 1917 fue roto el viejo esquema de las cartas constitucionales el Derecho Social se incrustaba en la Carta Magna de Querétaro, pero en un afán Federalista y Republicano, se permitió que cada componente de la federación regulará la aplicación de las Normas de Trabajo. La intención loable en un estado de verdadero federalismo, provocó gran caos legislativo e inseguridad jurídica, por lo tanto era necesario unificar los criterios; se optó por radicar la facultad de legislar en materia del trabajo en el Congreso General.

Hasta antes de 1931, año de expedición de la primera Ley Federal del Trabajo, diversas entidades federativas habían reglamentado las facultades y funcionamiento de la Inspección del Trabajo; sin embargo la federación descuidando la relevante función de que es depositaria la Inspección del Trabajo, no publicó hasta el 3 de noviembre de 1934, tres años después, el reglamento correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, bajo el rubro de los Inspectores del Trabajo y entre los artículos 402 al 406, delineó las facultades y actuación de los funcionarios que vigilarían el cumplimiento de las normas reglamentarias que tenían como punto de partida la declaración del derecho social contenida en el artículo 123 constitucional.

La vigente Ley Federal del Trabajo de 1970, reformada en sus aspectos procesales durante los últimos días de 1979, señala en el artículo 523 “Autoridades del trabajo y servicios sociales” que la aplicación de las normas de trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones.

La Confederación Iberoamericana de Inspectores de Trabajo (CIIT) es una asociación civil de carácter internacional, creada en Montevideo, el 24 de abril de 1992, para agrupar a las asociaciones de inspectores de trabajo de los países iberoamericanos.

Existe una preocupada corriente de opinión en el sentido de que deben ser actualizadas todas las disposiciones que rigen la Actuación Institucional de la Inspección del Trabajo y de sus brazos ejecutantes (los Inspectores).

El término Inspector de Trabajo, a los efectos de la Confederación, designa al funcionario público encargado de ejercer las funciones previstas en los Convenios Internacionales N° 81 y 129 de la OIT, cualquiera sea la denominación dada a este funcionario por las normas de su país.

En la actualidad el Derecho del Trabajo no sólo se ocupa de la realidad anterior, sino también se enfoca en el sistema de relaciones laborales, que viene constituido por organizaciones profesionales tales como: patronales, sindicatos, delegados de personal y comités de empresa; y actos o prácticas jurídicas que lleven a cabo esas organizaciones profesionales.

## **CAPÍTULO 2. CONCEPTUALIZACIÓN Y SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**

### **2.1. Antecedentes Históricos del Salario en el Mundo**

En Nueva Zelanda y Perú fueron los primeros países que legislaron sobre esta materia y la Organización Internacional de Trabajo en su XVI convención en 1928 la instituyó para los demás países.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario es el órgano Técnico del Ministerio de Trabajo que conoce los estudios presentados por las comisiones paritarias de los salarios mínimos discutidos y está conformada por dos representantes del Instituto Nacional de Estadística, dos del IGSS, dos del Ministerio de Economía, dos representantes patronales designados por el CACIF, dos representantes laborales designados por los sindicatos, dos representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y dos de la Junta Monetaria.

El salario en especie sólo puede ser parcial en Guatemala y "Debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salarios en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Los suministros de salario en especie dejarán de tener carácter salarial cuando las partes expresamente así lo acuerden.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano Técnico Consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo.

En México el salario mínimo debe fijarse periódicamente como lo estipula la Ley Federal del Trabajo atendiendo a las diferentes modalidades de cada actividad y las posibilidades patronales en cada una de las diferentes actividades.

El salario se compone de una parte, denominada salario base, fijada en función del trabajo concreto y circunstancias, y otra parte denominada "complementos salariales" (pluses), que varían y dependen de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado y de la situación y resultados de la empresa.

Existe una cuantía mínima para todas las profesiones. Es el Salario Mínimo General y el Salario Mínimo Profesional. La Ley no considera salario, las indemnizaciones o pagos del empresario como consecuencia de gastos sufridos durante el trabajo, las prestaciones de la seguridad social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.

El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es la encargada de considerar el aumento en los salarios y acordó otorgar un aumento general a los salarios mínimos de las tres áreas geográficas, la función de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos es garantizar lo que establece la fracción sexta del 123 (constitucional), que dice: los salarios deberán ser, en lo material y en lo cultural, al jefe de familia, para proveer a los que de él dependen, una vida digna.

En lo relativo a los salarios mínimos profesionales, los miembros del Consejo de Representantes decidieron que se aumentaran en la misma proporción en que lo hicieron los mínimos generales para las tres áreas geográficas señaladas (un promedio ponderado de 5.78%), conservando para cada oficio el mismo porcentaje de percepción por arriba del mínimo general que fue originalmente determinado en función del grado de calificación requerido para desempeñarlo.

Los nuevos salarios mínimos legales Vigentes a partir del 1 de enero de 2007, establecidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos mediante resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 29 de diciembre de 2006.

<b>Área geográfica</b>	<b>Pesos</b>
“A”	\$50.57
“B”	\$49.00
“C”	\$47.60

FUENTE: INEGI

Debemos recordar que la legislación laboral ordena que por cada seis días de trabajo los trabajadores tendrán un día de descanso con pago de salario completo.

Existen también salarios mínimos para ochenta y ocho profesiones, oficios y trabajos especiales, los cuales son más elevados que el salario mínimo básico. Estos salarios se aplican a todos los trabajadores que laboren en el oficio, profesión o trabajo especial correspondiente y están establecidos también a diferentes niveles para las tres áreas geográficas mencionadas.

El salario mínimo no está sujeto a deducciones, o reducciones con excepción de pagos de pensión alimenticia, rentas en favor de los patrones por arrendamiento de casa habitación y pagos para cubrir préstamos garantizados por el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT).

Es importante mencionar que tras la decisión de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, todo está listo para que los trabajadores de este país celebren, y en grande, sus bodas de plata: 25 años continuos de pérdida de poder adquisitivo, resultante de una inflación cuatro veces superior a los "aumentos" al mini ingreso autorizados en el periodo.

En esos cinco lustros, el incremento acumulado para el salario mínimo (promedio) ronda 20 mil por ciento, contra un crecimiento inflacionario cercano a 80 mil por ciento, no obstante que año tras año, gobierno tras gobierno, se asegura que el poder adquisitivo de tal ingreso "se ha recuperando". Si ello fuera cierto, a estas alturas el salario mínimo promedio tendría que ser de 196 pesos diarios, cuando menos. (Fernández-Vega, 2006, p. 52).

En México tenemos como Fuentes de Derecho en sentido material a las causas que históricamente han influido en la generación de ciertas normas, a saber, factores ideológicos, sociales, económicos, etc.

El concepto de fuentes del derecho en sentido formal es, en parte, oscuro por las siguientes razones. En primer lugar, se dice fuente formal para designar tanto al "acto" a través del cual se producen, como al "modo de expresión" a través del cual se exterioriza el producto de un acto normativo, es decir, el texto o documento en que se formulan las normas jurídicas (como puede ser, por ejemplo, el texto de una ley). Así, cuando se habla de la Constitución como una fuente formal de derecho se puede hacer referencia tanto al "acto" producto del ejercicio de la potestad

constituyente (esto es, la facultad de dictar normas constitucionales) como al "texto mismo" en donde se encuentran las normas.

### **2.1.1. Fuentes de derecho**

Son las fuentes jurídicas. Fuentes formales del derecho se denomina la manera como los preceptos contenidos en las normas, adquiere carácter de obligatoriedad y coercible, coloca todo el aparato del Estado detrás de precepto para crear la posibilidad de materializar una sanción en el caso de su incumplimiento es lo que hace a las normas adquirir el carácter de jurídica, es decir, obligatoria por ser coercible.

Las fuentes formales del derecho son el derecho mismo, y es por eso que se dice que son los sordos de expresión de derecho positivo. Son fuentes formales: la Ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina científica.

1. Constitución. Ley fundamental, escrita o no, de un Estado soberano, establecida o aceptada como guía para su gobernación. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes legislativo, ejecutivo y judicial del Estado, estableciendo así las bases para su gobierno. También garantiza al pueblo determinados derechos. La mayoría de los países tienen una constitución escrita.

2. Leyes de Trabajo y reglamentos. Es todo precepto de derecho obligatorio, o también Todo precepto dictado por la autoridad, en que se nada o prohíbe una cosa en consecuencia con la justicia y para bien de los gobernados.

Definió Ley como: "Una ordenación de la razón, dirigida al bien común, promulgada por el que tiene el cuidado de la comunidad". (Santo Tomás, cuestión noventa, artículo cuarto).



3. Tratados Internacionales. Un tratado internacional es un acuerdo escrito entre Estados, regido por el Derecho internacional, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional.

4. Principios Generales del derecho. Estos son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual (Hernández, recuperado de [www.encyclopedia.us.es](http://www.encyclopedia.us.es), el 12 de noviembre de 2007).

5. La costumbre. Una costumbre es una práctica social reiterada, uniforme de un grupo social. Generalmente se distingue entre buenas costumbres que son las que cuentan con aprobación social, y las malas costumbres, que son relativamente comunes, pero no cuentan con aprobación social, y a veces leyes han sido promulgadas para tratar de modificar la conducta.

6. Jurisprudencia. Se entiende por jurisprudencia las reiteradas interpretaciones que de las normas jurídicas hacen los tribunales de justicia en sus resoluciones, y constituye una de las Fuentes del Derecho.

7. Equidad. Definida como dar a cada quien lo que le corresponde.

## **2.2. Definición de salario o sueldo**

El Compendio de Derecho Laboral explica que el salario es “la voz salario proviene del latín *salarius*, a su vez derivado de *sal*, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal”. Aun cuando habitualmente

se utiliza la voz salario para designar la retribución que el trabajador percibe por su trabajo. (Cabanellas, 1945, p. 97)

Para la técnica laboral el salario es la retribución del trabajador, o sea lo que el hombre percibe por su trabajo.

Los trabajadores forman la masa de cada comunidad. Los salarios son la remuneración recibida por el trabajador como recompensa por ejercer sus facultades de mente y cuerpo; y se llaman altos o bajos, en proporción con el grado de esa remuneración; son llamados altos o bajos, según la cantidad de dinero ganada por el trabajador dentro de un período dado; también se han llamado así según la cantidad y la calidad de las comodidades obtenidas por el trabajador, sin ninguna referencia a sus recibos en dinero; y por último según la parte o la proporción que el trabajador recibe del producto de su propio trabajo, sin ninguna referencia a la cantidad total de ese producto.

Se considera como salario toda cantidad recibida en dinero o en especie (otros bienes: es el que se paga con comida, productos, habitación, servicios, etc.) como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones. El salario en especie no puede superar el 30% del salario total.

A continuación definiremos algunos aspectos referentes al pago de salario tales como:

- **Sueldo:** Remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.
- **Jornal:** Retribución que se da por un día de trabajo.

- Honorario: Retribución que se da a la persona por la prestación servicios profesionales.
- Salario mínimo: Lo fija el Gobierno, por acuerdo con representantes sindicales y empresariales, y teniendo en cuenta la coyuntura económica y la previsión para el año.
- Dinero: Modalidad de pago salarial que se otorga al trabajador en la moneda legal del país.
- Especie: Se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario: vivienda, alimentación, vestuario, etc.
- Salario mixto: Es aquél que se encuentra integrado por elementos fijos y variables. (Modalidad en la cual se combinan el pago en especie y el pago en dinero.)
- Salario Nominal: Valor del salario que figura en el contrato de trabajo y en la nómina de la compañía.
- Salario Real: Valor nominal del salario menos las deducciones. Es en realidad, la cantidad de bienes que el trabajador puede adquirir con el salario, es decir, su poder adquisitivo.
- Salario fijo: Es aquél que se encuentra integrado por un conjunto de elementos conocidos cuyo monto se conoce predeterminadamente con toda exactitud.

Este salario se presenta cuando se fija un salario diario por semana, quincena o

mes en cantidad, además de sumarle a dicho salario fijo las retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida que perciba el trabajador. Los elementos previamente conocidos son por ejemplo: el aguinaldo y la prima vacacional.

- Salario variable: Es aquél que se encuentra integrado por un elemento o conjunto de elementos, cuyo monto no se puede conocer predeterminadamente con toda exactitud, dependiendo de la realización de acontecimientos futuros de realización cierta.

El salario lo constituye no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

El salario es en sentido amplio no solo el precio del trabajo, sino también el precio de la venta. (Ihiering, recuperado de [www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) el 22 de octubre de 2007).

El salario lo constituye la retribución obtenida por una empresa en justa correspondencia del uso cedido por ella de su fuerza de trabajo hacia el patrono. (Mithoff, recuperado de [www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) el 22 de octubre de 2007).

El salario es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa ya sea en metálico o en especie. (Colleti, recuperado de [www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) el 22 de octubre de 2007).

Para diversos autores existen diversas definiciones en lo que se refiere al salario y este es toda la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo escrito o de relación verbal de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo del salario para el efecto de su pago puede pactarse:

- Por unidad de tiempo (mes, semana, quincena, día, hora).
- Por unidad de obra (pieza, tarea, a destajo).
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

¿Cómo se fija el monto del salario?

Debe ser determinado por parte de los patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo; puesto que existe un principio fundamental en la fijación de los salarios, este principio es el de igualdad: a trabajo desempeñado en puesto similar, y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también corresponde iguales salarios; este principio regulado en el artículo 89, segundo párrafo del código de trabajo; así como también en el artículo 102 inciso c) de la Constitución de la República.

En lo que se refiere a otro principio fundamental de los salarios, es que los mismos gozan de inembargabilidad de conformidad con el artículo 102 inciso e) de la Constitución Política, para la protección de los trabajadores y su familia.

### **2.3. Sistemas de Remuneración**

La definición de Remuneración Justa, es el pago acorde al esfuerzo y sacrificio, o acorde a las necesidades cuando el esfuerzo se realiza o la necesidad es grande de acuerdo a las necesidades de cada persona.

Entendiendo como funcionan existen, dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

- Ordinaria: es la remuneración en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.
- Salario integral: es una opción en la cual la suma pactada de común acuerdo por las partes incluye las remuneraciones extraordinarias y las prestaciones sociales, con excepción de las vacaciones. Sólo pueden acceder los trabajadores que devenguen una suma equivalente a diez o más salarios mínimos mensuales, más un factor prestacional a cargo del empleador del 30% de dicha cuantía.

Para los empleadores la ventaja de pactar salario integral es que no deben pagar al empleado ninguna suma adicional al salario, puesto que se considera que el 30% de factor prestacional cubre por adelantado todos los beneficios laborales.

### **2.3.1. Lugar, fecha y forma de pago del salario**

El salario deberá pagarse puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido o conforme a los usos y costumbres, sin que el periodo de tiempo a que se refiere el abono exceda de un mes, teniendo el trabajador derecho a percibir, sin que llegue el día de pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Si el empresario se retrasara en el pago, el trabajador tendrá derecho a cobrar intereses de demora del 10% anual. Si la empresa quebrara o suspendiera pagos,

los primeros acreedores a pagar serán los trabajadores. Asimismo, el trabajador, o sus representantes legales, tienen derecho a recibir anticipos a cuenta de su salario.

En el trabajo a comisión, el derecho al salario nace en el momento de realizarse y pagarse el negocio que el trabajador ha conseguido.

La forma de pago será en moneda de curso legal o mediante talón o a través de entidad bancaria por transferencia, previo informe al Comité de Empresa.

El recibo será firmado por el trabajador en el momento del pago y la entrega del duplicado del recibo. Cuando el pago se haga por transferencia el empresario entregará el duplicado sin necesidad de firma ya que el pago se justifica por el documento bancario.

El recibo de salarios sólo prueba la percepción de las cantidades que en él se consignan pero eso no quiere decir que las que figuran sean las realmente debidas ni que se puedan haber percibido otras cantidades no consignadas. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado, o a más tardar con el salario del periodo siguiente.

En cuanto al pago de los trabajadores asalariados se realiza de la siguiente manera: una media de 3,7 horas extraordinarias a la semana, de las que les son retribuidas 2,6 horas, es decir, casi el 70%, según datos publicados ayer por el Instituto Nacional de Estadística y mientras a los hombres les son retribuidas 2,8 horas (el 75%), a las mujeres sólo les pagan 1,9 horas (el 52,2%) del total de horas extra.

### **2.3.2. Liquidación del Salario**

La persona que va a celebrar un contrato de trabajo, no puede comprometerse a prestar los servicios que son objeto de él en forma gratuita; pero una vez convenido el salario se podrá renunciar a él mientras se está adelantando el contrato.

Patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario sin que dicho plazo sea mayor de una quincena para trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales

El salario debe pagarse exclusivamente al trabajador o a la persona de su familia que indique por escrito o por acta levantada por autoridad de trabajo

### **2.4. ¿Qué es el Salario Mínimo?**

Es el límite retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.

El salario es la retribución en dinero o su equivalente pagado por el empleador a el empleado en función del cargo que éste ejerce y de los servicios que presta.

Existen el salario directo y el salario indirecto. El salario directo es aquél recibido exclusivamente como contraprestación del servicio en el cargo ocupado. El salario indirecto es resultante de cláusulas de la convención colectiva de trabajo y del plan de servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización.

La suma del salario directo y el salario indirecto constituyen la remuneración. La remuneración constituye todo cuanto el empleado recibe, directa o indirectamente, como consecuencia del trabajo que desarrolla en una organización.



Otra situación a considerar es el caso cuando un trabajador termina un turno de trabajo y decide o acepta laborar otro, en el siguiente, inmediatamente después de la conclusión de su turno.

Independientemente de que no es recomendable esta práctica, ya que provoca un gran cansancio y desgaste al trabajador, con la consecuente disminución de su productividad y mayor exposición a riesgos y accidentes de trabajo, es claro que ese segundo o siguiente turno no constituye jornada extraordinaria, pues es otra jornada ordinaria, independientemente de la primera, y por ello, no tiene que cubrirse como si fuera periodo extraordinario aunque por este segundo percibe un nuevo salario ya que, como se explica, es otro trabajo independiente del primero.

## **2.5. La Empresa**

Unidad productora de bienes y servicios homogéneos para lo cual organiza y combina el uso de factores de la producción. Organización existente con medios propios y adecuados para alcanzar un fin económico determinado. Compañía o sociedad mercantil, constituida con el propósito de producir bienes y servicios para su venta en el mercado.

La Empresa filial es la unidad técnica que como sucursal o agencia sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa, los elementos que conforman a una empresa son: empresario: a quien corresponde la organización de los factores de producción que la integran

- PERSONAL : subordinados al titular
- PATRIMONIO : bienes muebles o inmuebles de la empresa

La empresa que utilice a los intermediarios para la contratación del personal es aquella persona que interviene en la contratación de otras u otras personas que presten sus servicios a un patrón.

Imagen 2.1  
Recibo de Nomina

PERCEPCIONES		DEDUCCIONES	
Concepto	Importe	Concepto	Importe
1 Sueldo	\$ 5,000.10	41 ISPT antes de CAS	\$ 507.25
31 Fondo ahorro empresa	\$ 500.01	45 I.S.P.T. (mes)	\$ 507.25
32 Desahorro	\$ 300.00	52 I.M.S.S.	\$ 151.10
		67 Fondo de ahorro	\$ 500.01
		69 Ajuste al neto	\$ 0.14
<b>Suma percepciones \$ 5,000.10</b>		<b>Suma deducciones \$ 1,158.50</b>	
		<b>Neto a pagar \$ 3,841.60</b>	

**Recibo de Nomina** **MEÑEZ Y CASTELLO DFK S.C.** Reg. I.M.S.S. Y64-37880-10-4  
**R.F.C. MCD-000313-UK2**  
**004 Jaramillo Sanchez Julio Alejandro** R.F.C. JASJ-720203-N40 Afili I.M.S.S. 1192-72-4509-9  
 Cuota Diaria 333.34 **Días 15 Periodo #10 Quincenal** 18/May/2007 - 31/May/2007  
 Fecha de Ingreso 24/01/1997 HOR 8:30 A 17:00 SDI:315.62 S. PUO CURP: JASJ720203HDFRNL04

**Méñez y Castello-DFK, S.C.**  
 R.F.C. MCD 000313 UK2  
 MAYO 25 2007  
 Patrio Sanz 1449-A Desp. 103  
 Col. Del Valle C.P. 03100 México, D.F.

Recibi de la empresa arriba mencionada, la cantidad neta a que este documento se refiere, estando conforme con las percepciones y deducciones que en el aparecen especificados.

Firma del empleado

Fuente: Propiedad de Méñez y Castelló DFK S.C.

Hay una distinción entre el salario nominal y el salario real. El salario nominal presenta el volumen de dinero asignado en contrato individual por el cargo ocupado. El salario real representa la cantidad de bienes que el empleado puede adquirir con aquel volumen de dinero y corresponde al poder adquisitivo, es decir, el poder de compra o la cantidad de mercancías que puede adquirir con el salario.

Debido a su complejidad, el salario puede considerarse de muchas maneras diferentes:

- Es el pago de un trabajo.

- b) Constituye una medida del valor de un individuo en la organización.
- c) Ubica a una persona en una jerarquía de estatus dentro de la organización.

## **2.6. Definición de Horas Extras en México y el Mundo**

El periodo extraordinario o jornada extraordinaria de trabajo es toda aquella continuación de labores después de haber concluido una jornada ordinaria diaria de trabajo misma que es la prolongación de ésta en alguna empresa.

Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 de la Constitución Federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto, las fracciones I y II, apartado A, de dicho artículo, establecen, respectivamente, que “la duración de la jornada máxima será de 8 horas”, y que “la duración de la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas”, determinando así límites en el tiempo, dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón.

En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI, apartado A, del Artículo 123. Pero, precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que autoriza la fracción XI, apartado A, del artículo 123 constitucional, no pueden convertirse en horas ordinarias, lo que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera prever la prestación permanente de servicios durante esas horas.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de labores, el trabajador tiene derecho a uno de descanso, con pago de salario. También establece que debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo, y en el caso

de que se pacte otro día de la semana, obliga al pago de una prima dominical o sobre salario, equivalente al 25% del salario diario correspondiente al domingo laborado.

Ahora bien, si el trabajador acepta laborar también en su día de descanso, es decir, trabaja los siete días de la semana, deberá percibir un pago adicional equivalente al 200% de su salario diario correspondiente a dicho día de descanso; en este caso, percibirá entonces el día de descanso semanal laborado una cantidad equivalente al 300% de su salario diario ordinario.

Adicionalmente, si el día de descanso en el que labora es domingo, deberá recibir la mencionada prima dominical del 25%, aunque ésta se deberá calcular con base en su salario diario ordinario.

Es pertinente recordar que el laborar en un día de descanso no puede ni debe considerarse como periodo extraordinario, ya que éste es la extensión o continuación de la jornada ordinaria, circunstancia que en este caso no existe.

En Argentina y Brasil, el pago extra de lunes a viernes es superior 50 por ciento a la hora normal y 100 por ciento los fines de semana.

En Chile se paga un extra de 50 por ciento por horas laboradas después de la jornada normal, que es de 44 horas a la semana.

En Colombia es aún menor. Entre semana se paga extra el 25 por ciento; 75 por ciento, en fines de semana, y 7 por ciento, en horario nocturno.

Para los trabajadores y empleadores de Venezuela, es de 50 por ciento, y el tiempo extra no puede exceder 10 horas por semana y 100 horas por año.

Imagen 2.2  
Recibo de pago de horas extras

MANUEL ESPINOSA SOMOSAGUAS C/ GARCIA BARBON, 80 36203 VIGO						
NIF. G-81939217 1						
EMPRESA		DOMICILIO			Nº INS. S.S.	
DISTRIBUCIONES KARTER, S.A 2		C/URZAIZ, 126 VIGO 3			36520987-20 4	
TRABAJADOR				CATEGORIA	Nº MATRIC	ANTIGUEDAD
MANUEL ESPINOSA SOMOSAGUAS 5				GERENTE 6	10 7	01/02/1985 8
Nº AFILIACION S.S.		TARIFA	EPIG.	PERIODO		TOT. DIAS
10		11	12	MENS 01 MAY 03 A 31 MAY03 13		30 14
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO			DEVENGOS	DEDUCCIONES
		SALARIO BASE P/P PAGAS EXTRAS COTIZACION CON. COMUNES COTIZACION FORMACION PRACT. COTIZACION IRPF HORAS EXTRAORDINARIAS ANTIGUEDAD PLUS DE TRANSPORTE RETRIBUCION VOLUNTARIA			15	16
17						
REM. TOTAL	P.P. EXTRAS	BASE SS.	BASE A.T. Y DES.	BASE IRPF	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR
18	19	20	21	22	23	24
FECHA 25		SELLO EMPRESA 26		RECIBI 27		
					LIQUIDO A PERCIBIR	
					28	
BANCO CUENTA						

Fuente: EMPLEO/nomina/nomina.htm

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo también nos habla de que el trabajador no está obligado a laborar en su día de descanso semanal.

## 2.7 Contrato de trabajo

Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que los recibe.

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos de los cuales quedará uno en poder de cada parte." (Art. 24 LFT) .

A la empresa la integran varios elementos que permiten darle funcionamiento a la misma, y uno de ellos es el escrito realizado para la contratación de empleados éste debe contener las siguientes condiciones de trabajo:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

La forma y monto del salario debe quedar en el contrato que cantidad se va a pagar por jornada y como se hará el pago, así como la fecha y el lugar donde se realizará éste, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

A continuación se muestra un modelo de Contrato Individual de Trabajo celebrado entre patrón y trabajador de donde se derivan cláusulas tales como las horas extras.

Imagen 2.3  
Modelo de Contrato de Trabajo

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN CONFORME A LO A LO DISPUESTO EN EL APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES:

Ciudad y entidad Federativa: .....  
 Fecha:.....  
 Empresa:.....con Domicilio  
 en .....Representada  
 por.....

Nombre del trabajador.....  
 Sexo.....edad.....,Estado civil.....  
 Nacionalidad....., con domicilio en.....

### CLAUSULAS

#### CONDICIONES DE TRABAJO.

PRIMERA. Puesto o empleo.....

SEGUNDA. Servicios que debe prestar el trabajador.....

TERCERA. Tiempo semanal de trabajo en.....Horas a la semana divididas en  
 jornadas, diurnas.....hrs.Mixtas.....hrs.,  
 nocturnas.....hrs.

CUARTA. Salario \$.....

QUINTA. Días de pago.....

SEXTA. DIA de descanso semanal.....

Cuando la jornada deba prolongarse por circunstancias especiales, el trabajador se obliga a laborar el tiempo extra necesario, en los términos del Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que solo se consideran y pagaran como horas extraordinarias las que excedan del tiempo semanal pactado en este contrato y hayan sido autorizadas en forma escrita por el patrón o sus representantes. Cuando la jornada se prolongue por siniestro o riesgo inminente el trabajador tendrá derecho a un salario igual al que le corresponda a las horas de labor ordinaria.

El salario se pagara directamente al trabajador en el lugar donde preste sus servicios, y en moneda mexicana de curso legal.

Leído que fue por ambas partes, este documento ante los testigos que firman al alcance, e impuestos todos de su contenido y sabedores de las obligaciones que contraen, lo firman de conformidad y por duplicado en el lugar y fecha señalados anteriormente.

**PATRON**

**TRABAJADOR**

.....

.....

**TESTIGOS**

.....

Fuente: [www.buencontador.com](http://www.buencontador.com)

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales y a éstos pagos se incluye no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los trabajadores.



### **CAPÍTULO 3. TIEMPO EXTRAORDINARIO**

La idea y concepto de trabajo varían de acuerdo con los distintos regímenes económicos de cada país, pero coinciden esencialmente quienes pretenden justificar el trabajo subordinado, en la intención de someter al trabajador y dar base a las ganancias y a los pretendidos derechos del patrón. El desarrollo económico alcanzado y la capacidad de los trabajadores, hacen posible que además de participar en las utilidades, intervengan en la dirección y administración de la empresa.

El trabajo es pues una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Una idea fundamental identifica al trabajo con el esfuerzo que realiza una persona; o sea, que todo trabajo implica llevar a cabo un esfuerzo, que debe tener alguna repercusión en el orden económico; y en alguna medida satisfacer una necesidad.

"La facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón." (Proudhon, recuperado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com), el 15 de julio de 2007) Palabras que nos hacen derivar que no existen dos campos distintivos del trabajo material e intelectual. Pues todo esfuerzo material al ser realizado por la persona encuentra su causa motivo y justificación en la razón; así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

Ahora bien, el concepto de trabajo obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico.

### **3.1 Concepto de tiempo extraordinario de trabajo**

HORAS EXTRAS:

Es toda aquella continuación de la labores después de haber concluido la jornada ordinaria diaria de trabajo misma que es la prolongación de ésta.

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido.

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

Como podemos ver la Ley Federal del Trabajo considera que los trabajadores no pueden ser obligados a laborar en una jornada diaria mayor a la permitida en la misma ley, lo que conlleva implícitamente, interpretando esta disposición en sentido contrario, que si están obligados a laborar en periodo extraordinario, siempre y cuando esta extensión de la jornada ordinaria se encuentre dentro de los máximos permitidos por la misma ley.

El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aun desempeñado en la misma empresa, y la razón de que dicho servicio, como la prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a ésta, estriba, por una parte, en que se 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 esa necesidad extraordinaria en la empresa, significa una utilidad para la misma, utilidad que debe, necesariamente, pagar en forma extraordinaria, por el esfuerzo mayor que desarrolla el obrero.

El artículo 123 de la Constitución no distingue el servicio extraordinario según que se preste o no, 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, como al patrono, puesto 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 indudable 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 obtiene utilidad con utilizar al

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 salario doble, es claro que no se está dentro de lo dispuesto en la fracción XI del artículo 123 constitucional.

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 patrón 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 siendo los empleos distintos, los salarios tienen que ser igualmente diversos, o lo que es lo mismo, al segundo empleo no corresponde el salario del primero y si se duplicara, resultaría que el patrono pagaría una cantidad excesiva y serían entonces los trabajadores quienes obtendrían un enriquecimiento ilegítimo.

### **3.2 Naturaleza Jurídica del tiempo extraordinario de trabajo**

El principio fundamental legal de libre elección del trabajo consiste en que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión, industria, comercio o trabajo que le plazca por así corresponder a sus actitudes, gustos o aspiraciones, siempre y cuando sean lícitos. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su similar artículo 4° de la ley Federal del Trabajo.

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 y de acuerdo a lo establecido al artículo 123 constitucional.

La Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente con relación a las horas extraordinarias:

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

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

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

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

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

Visto lo anterior, habrá que saber cómo se componen esas 18 horas extras que trabaja, si fueron 09 una semana y 09 la otra, entonces sí son dobles, pero si fueron más de 09 en una semana, esas excedentes serían triples. Ejemplo: si en una semana labora 14 horas extraordinarias, 09 son dobles y 05 son triples.

### **3.3 Supuestos en los que procede el pago al tiempo extraordinario de trabajo**

En todas las empresas se trabajarán horas corridas y, salvo en aquellas labores que deban ser discontinuas en virtud de las necesidades del servicio o para coordinarlas con el horario comercial que se acostumbre en la localidad de que se trate, de acuerdo con las estipulaciones que se contengan en el Reglamento Interior de Trabajo. Sin previo acuerdo con la Representación Sindical, no podrá la Empresa cambiar los horarios fijados en dicho Reglamento. Por ejemplo en las Oficinas Comerciales de las ciudades de Monterrey, Guadalajara, Puebla, Cuernavaca y Acapulco, se laborará horario corrido.

El pago del tiempo extraordinario es la cantidad que por concepto de tiempo extraordinario debe pagarse a los trabajadores que lo laboren, se basa en su salario por hora y en la duración de dicho tiempo y se computará de acuerdo con lo que los siguientes incisos establecen:

a).- Cómputo del Salario por Hora para Trabajadores de la Clase "A".- Para computar la cantidad que por cada hora de tiempo extraordinario deba pagarse a los trabajadores de la Clase "A", se multiplicará el salario diario, más las percepciones que forman parte del mismo, exceptuando lo especificado en las fracciones VIII y IX de la Cláusula 39, por el factor:

cuando la jornada normal sea la diurna; por el factor 0.35000,

cuando la jornada normal sea la mixta, y por el factor 0.40000,  
y cuando la jornada normal sea la nocturna 0.43077,. Estos factores se obtienen de dividir 7 entre el número de horas semanales que corresponden a cada tipo de jornada y multiplicar el cociente por dos.

1.- Con el fin de que los trabajadores de la Clase "A" perciban semanalmente la misma cantidad por concepto de pago de tiempo extraordinario, así como para facilitar los movimientos contables respectivos, cada semana se les cubrirá su salario de nómina más el promedio correspondiente a un ciclo completo de trabajo de tiempo extraordinario por día laborado, independientemente del turno en que trabajen.

2.- El factor promedio correspondiente a un ciclo completo de trabajo en tiempo extraordinario que servirá de base para pagar dicho tiempo extraordinario, se obtiene de la manera que a continuación se indica:

Para cada trabajador de Clase "A", un ciclo completo de trabajo comprende veintiún series de cinco días de labor por cincuenta y seis horas de descanso, en veinte semanas; de manera que trabaja ciento cinco turnos en veinte semanas o sea:

35 turnos diurnos con 0.0 horas de tiempo extraordinario,

35 turnos mixtos con 35.0 horas de tiempo extraordinario,

35 turnos nocturnos con 52.5 horas de tiempo extraordinario, y

Factor promedio de tiempo extraordinario por complemento de jornada:

$36.615/20 = 1.831$ , factor promedio por semana.

$36.615/105 = 0.349$ , factor promedio por día.

3.- Complemento de Ciclo.- El complemento de Ciclo que se define en el primer párrafo del punto 4 del inciso c) de la fracción I de la Cláusula 47, se pagará de la siguiente manera: con el fin de que los trabajadores de la Clase "A" perciban semanalmente la misma cantidad por concepto de pago de "complemento de ciclo", cada semana se les cubrirá la proporción correspondiente a 35 horas en tiempo extraordinario, de un ciclo completo de trabajo.

El factor que servirá de base para pagar el tiempo extraordinario equivalente a las 35 horas del "complemento de ciclo", se obtiene Dividiendo los factores entre 20y 105 respectivamente y en excesos de 9 (nueve) horas a la semana el tiempo extraordinario laborado se pagará en los términos establecidos por el segundo párrafo del Artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo.

Para computar la cantidad que por cada hora de este tiempo extraordinario deba pagarse a los trabajadores que lo laboren, se multiplicará el salario diario, más las percepciones que formen parte del mismo, como se explica a continuación:

- cuando la jornada normal sea la diurna; por el factor 0.5250
- cuando la jornada normal sea la mixta; y por el factor 0.6000
- cuando la jornada normal sea la nocturna por 0.6461

Aun cuando el patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, hayan acordado el desempeño de las labores dentro de una jornada inferior de la máxima establecida en la ley; se debe estimar como extraordinario el tiempo laborado después del periodo acordado, inclusive dentro de los límites del máximo establecido en la ley, porque eso se aparta de lo que convinieron las partes en relación al horario que el trabajador debe estar a disposición del patrón para la prestación de sus servicios.



Las horas extras en cuanto a su cuantificación no procede con salario integrado. Del texto del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 82 del mismo ordenamiento se aprecia que las horas extras se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la jornada, lo que significa que la cuantificación de estas prestaciones debe hacerse de acuerdo con el salario que por cuota diaria reciba el trabajador por sus servicios, sin incluir en él otros conceptos, ya que en el caso no se está en presencia de indemnización alguna.

### **3.4 ¿Qué significa el desempleo para las empresas?**

Comenzaré dando la definición de desempleo que es aquella situación de uno o varios individuos que forman parte de la población en edad de trabajar y con disposición de hacerlo, pero que no tienen una ocupación remunerada; es decir, no desempeñan actividad económica alguna. Ocio involuntario de una persona que desea trabajar a los tipos de salarios actuales, pero que no puede encontrar empleo, el término se puede aplicar a otro tipo de factores tales como capital, tierra, ahorro y otros.

El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) precisó que este índice supone que entre octubre y diciembre estuvieron desempleados 1,6 millones de personas que no trabajaron ni una hora a la semana.

Asimismo, el INEGI destacó que ese porcentaje fue menor al registrado en el trimestre anterior, cuando fue de cuatro por ciento.

Además de los 1,6 millones de desempleados, la población sub-ocupada de trabajadores que se emplean por un número reducido de horas- ascendió a tres

millones, principalmente en el sector primario, donde nueve de cada cien personas pertenecen a este grupo.

El desempleo es un desequilibrio entre la oferta y la demanda de las horas de trabajo. Todos sabemos que anualmente crece la eficiencia de todo tipo de máquinas. Cada vez necesitamos menos personas para producir la misma cantidad de bienes. En los últimos 200 años se ha reducido el tiempo de trabajo de aproximadamente 12 horas por día a menos de 8 horas diarias y la semana de trabajo se redujo de 7 a 5 días.

En la actualidad abordar la temática de desarrollo económico, exige hacer referencia a la globalización: como el lugar donde se crean las dinámicas externas del desarrollo tecnológico y social, articulando el nivel micro y macro económicos en la práctica de los procesos acumulativos. Por lo que las estrategias nacionales de desarrollo, deberán identificar las áreas donde las ventajas sean más favorables y propiciar alianzas estratégicas con países o empresas más desarrollados en mutuo beneficio.

Todo esto supone adquirir y adaptar tecnologías social y económicamente ventajosas, asegurar su uso eficiente, su difusión y generalización considerando así mismo la globalización de los mercados, la producción y las innovaciones tecnológicas.

**Horas de trabajo históricas.**

- 1802 - En la industria textil inglesa, tratan de reducir las horas de trabajo de aprendices a 12 horas diarias.
- 1847 - La jornada de trabajo en Inglaterra es de 10 horas.
- 1848 - Se reduce la jornada de trabajo a 12 hrs. en Alemania, desde las anteriores de 14 a 16 horas por día.
- 1890 - En los Estados Unidos la AFL quiere 8 hrs. de trabajo por día.
- 1891 - En Alemania las nuevas horas de trabajo para personal femenino son de 11 horas diarias.

Cuando hay mucho desempleo las empresas pagan sueldos bajos. Cuando las empresas precisan gente y hay mucho más personas que quieren trabajar que lugares libres, las empresas eligen las personas que piden menos.

Podemos mencionar que en la Argentina, piden que las personas hagan horas extras sin pagar por ellas. Si las personas no quieren aceptar esto, los despiden y toman personas que si trabajan por poco sueldo y trabajan muchas horas.

En conclusión, si hay escasez de personas, las empresas tienen que ofrecer sueldos más altos para conseguir las personas que precisan.

### **3.5 Propuestas y diversas alternativas de solución al pago de tiempo extraordinario**

México se encuentra en el umbral de un nuevo régimen político. De una forma autoritaria de gobierno con amplias facultades discrecionales del Poder Ejecutivo,

tiene la oportunidad histórica de transitar a un régimen democrático, con equilibrio de poderes, en donde impere el Estado de derecho.

La configuración política surgida del proceso electoral del 2 de julio de 2000, el fin de la hegemonía del PRI, la alternancia en el gobierno federal y el nuevo reparto de poder que refleja con mayor fidelidad la pluralidad de la sociedad mexicana, generan una atmósfera propicia para la transformación democrática de nuestro país.

Está demostrado que esa transformación no será consecuencia inmediata del escenario político surgido de los comicios federales, sino que dependerá de la profundidad y alcance de los cambios políticos, legales, institucionales y culturales que lo acompañen. Requerimos, en suma, una reforma del Estado y de su relación con la sociedad.

Nuestra preocupación por mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los asalariados nos lleva a formular un conjunto de reformas importantes. Así, el nuevo régimen de relaciones laborales, busca imprimir un sentido social a la mejora continua de la productividad y alentar el crecimiento económico de manera que todos los factores de la producción resulten beneficiados de esta estrategia.

Es ostensible el fracaso del modelo laboral hasta hoy adoptado, que se centra en un amplio margen de intervención del Estado, privilegios para el capital y profundo deterioro del bienestar social de la población. Corresponde ahora que la relación fundamental de toda sociedad moderna, la relación capital-trabajo, sea capaz de articular un nuevo pacto social que permita un crecimiento sostenido con beneficio para todos los factores de la producción.

Sobresale, por su importancia, la reducción de la jornada de trabajo semanal, de 48 horas a 40 con pago de 56, que, junto con el aumento de prestaciones sociales, es una de las principales propuestas de la reforma laboral.

Una de las grandes conquistas de la clase trabajadora de principios del siglo XX fue la reducción de la jornada diaria a ocho horas, hoy están dadas las condiciones para reducir la jornada semanal.

¿Significa esta reducción una pérdida para la sociedad? Todo lo contrario, implica que la sociedad es capaz de producir en menos horas el mismo valor, y representa la oportunidad de crear más empleos. El resultado del aumento de la productividad social conduce, a largo plazo, a que la humanidad pueda disponer de la misma cantidad de bienes de uso con menor tiempo de trabajo. Una de las formas de reparto de esa productividad social es la disminución de la jornada de trabajo.

En México, la reducción a 40 horas constituye una demanda histórica de los trabajadores y es, en las actuales condiciones, perfectamente viable.

La transición mexicana y el cambio en el andamiaje político y jurídico que conlleva, ponen ante nuestros ojos la necesidad imperiosa de transformar el universo laboral.

El ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores y de la democracia sindical reclama una revisión profunda de las normas del trabajo

vigentes con objeto de hacerlas compatibles con las modificaciones en el terreno político, en un entorno de creciente competencia e integración económica mundial.

El fin de régimen político y la mayor democratización del país a los que aspiramos, deben ir aparejados de una acción legislativa que ponga término al régimen laboral prevaleciente cuyos rasgos autoritarios y corporativos representan un freno para la verdadera modernización de las relaciones laborales. No obstante, para ser exitoso, este cambio en el modelo laboral debe sustentarse en la equidad y la justicia social para los asalariados.

La transformación que se propone incluye de manera obligada la adopción de una nueva legislación laboral que responda a la urgencia de eliminar esos pagos autoritarios y corporativos que distinguen al viejo orden laboral con el fin de democratizar las relaciones entre los sindicatos, los trabajadores, los patrones y el Estado, entre algunos otros así como establecer la correspondiente adecuación entre los sistemas de representación social y política.

### **3.6 Iniciativa a la problemática sobre la relación patrón-trabajador**

Una iniciativa tiene como sustento un diagnóstico de la problemática laboral del país, del proceso de integración de éste a un mundo globalizado, de la situación del movimiento sindical y del papel que hasta hoy han jugado las instituciones del Estado en la relación capital-trabajo. Reconoce que las condiciones en que se da esta relación han cambiado sensiblemente en los últimos 30 años, desde que fue promulgada la Ley Federal de Trabajo en vigor.

Un hito en esos cambios es que, a pesar del fenómeno observado en la esfera política, en donde el partido hegemónico fue desplazado del poder central, lo que obligaba a replantear la relación histórica que sostuvo el movimiento obrero oficialista mexicano con el Presidente de la República, las bases de esa relación corporativa aún se mantienen sin que ello haya significado mejora para los trabajadores ni ampliación de sus libertades.

Por lo que se refiere a los días de descanso obligatorio, se respetan los establecidos en la ley en vigor, pero se propone por los partidos políticos que de común acuerdo, trabajadores y patrones establezcan las modalidades para que el descanso de los días 5 de febrero, 21 de marzo y 20 de noviembre, si corresponden a martes, miércoles o jueves sean disfrutados el lunes o el viernes más próximo.

En el centro de las legislaciones se encuentran los temas del salario y la productividad. Hasta ahora el Poder Ejecutivo se ha reservado el control de los salarios mediante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, cuyo carácter tripartito no ha hecho sino reproducir las relaciones de sujeción observadas en el terreno de los derechos colectivos: el Gobierno Federal ha definido el salario mínimo sin que los trabajadores puedan incidir en esta variable decisiva para la economía del país.

La determinación política de pasar a los trabajadores el costo social de la crisis, ha significado un deterioro del salario real, inédito en la historia México. Después de veinticinco años de caída ininterrumpida, es necesario restablecer la vigencia del salario mínimo general como un salario suficiente, tal como lo establece el artículo 123 de la Constitución Política.

Por ello, la propuesta de reforma, además de recuperar los imperativos de justicia social, busca rescatar el papel del salario mínimo en la economía al permitir que, con salarios suficientes, se fortalezca el mercado interno, sin lo cual sería imposible sentar las bases de un crecimiento económico estable e integrado.

La iniciativa del Congreso dispone, por tanto, que el salario mínimo deberá aumentar anualmente con base en la evolución del costo de la vida, y su vigencia podrá revisarse antes de ese periodo de tiempo, en función del deterioro salarial sufrido, según lo determinen la Cámara de Diputados o la Comisión Permanente del Congreso de la Unión, en su caso, a propuesta del Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades. Asimismo, este salario deberá incrementarse anualmente, en forma complementaria, con el propósito de establecer un aumento real que retribuya el incremento de la productividad media de la economía en ese periodo, con base en el porcentaje que determine la Cámara de Diputados, tomando en consideración las recomendaciones del Instituto.

Una medida adicional y transitoria estaría orientada a que dicho instituto realice los estudios necesarios para proponer el monto y las modalidades de aplicación gradual de un factor de compensación por la caída histórica del salario mínimo general y profesional en las últimas dos décadas y media.

El Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades asumirá las funciones de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, organismo que con esta iniciativa desaparece.



El Instituto estará integrado por un cuerpo colegiado de cinco miembros, por subcomisiones técnicas y por un consejo consultivo en el que participarán representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno federal, así como por investigadores de reconocido prestigio. La representación de los trabajadores deberá reflejar la pluralidad sindical del país. Los miembros del cuerpo colegiado serán electos por la Cámara de Diputados a propuesta de los grupos parlamentarios, cada siete años.

La iniciativa resuelve a favor de la consulta a los trabajadores y constituye uno de los pilares de la reforma de la ley que juega como parte de la nueva visión estructural del derecho colectivo del trabajo que en unión de las nuevas normas e instituciones: padrón contractual, Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, sindicatos libres y democráticos, elecciones y recuentos con voto libre, directo y secreto con padrones confiables, lugares protegidos, autoridades jurisdiccionales imparciales, entre otras, constituirá desde la ley un poderoso mecanismo para la autenticación de la contratación colectiva y el ejercicio de la libertad y democracia sindicales.

Por añadidura el factor primordial en la supresión del negocio del sindicalismo corrupto es que sin la representación de los trabajadores se promueven huelgas por firmas de contrato colectivo para chantajear a los patrones, abuso que precisamente dio nacimiento al engendro de los contratos de protección firmados a espaldas de los trabajadores o peor, aún cuando las empresas de reciente nacimiento no los han contratado.

En transparentar e informar debidamente a los trabajadores sobre la contratación colectiva, que finalmente está legalmente destinada a mejorar sus condiciones de salario y trabajo y en la refundación de la contratación colectiva sobre la nueva condición de existencia del contrato colectivo, el "padrón contractual" en que descansa también la estructura legal diseñada para ir a fondo contra los contratos de protección y las simulaciones sindicales, mediante un transitorio que operaría la anulación de todos los contratos colectivos simulados que obran depositados e impiden la libertad y democracia sindicales y la auténtica contratación colectiva.

En congruencia con el nuevo enfoque sobre la productividad planteado en la iniciativa y con el nuevo Instituto Nacional de Salarios Mínimos, Productividad y Reparto de Utilidades, se condiciona para que en el registro de la revisión se acredite el aval de los trabajadores, así como el consentimiento de éstos en la terminación voluntaria del contrato colectivo. En los artículos relativos al contrato ley, ahora contrato colectivo sectorial, se actualizan las reformas a la contratación colectiva.

Otra disposición de relevancia consiste en que se prohíbe y sanciona conforme a la ley cualquier acto de injerencia patronal en el proceso de sindicalización y ejercicio de los derechos colectivos. Se entiende que hay injerencia patronal, por ejemplo, cuando se proporciona ayuda financiera, logística o de otra índole, a una organización que compita con otra por la representación de los trabajadores, salvo que esa ayuda sea una prestación debidamente pactada en los contratos colectivos de trabajo.

El estudio de los salarios, tanto a nivel jurídico como a nivel meramente económico, es algo que nos afecta a todos, como quiera que en un futuro seremos empleadores o empleados; y debemos estar al tanto de todo lo que se genere al respecto.

## **CAPÍTULO 4. REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO EN MÉXICO**

### **4.1 Análisis de la Ley Federal del Trabajo con otras reglamentaciones**

El estudio comparativo de la jornada y descansos remunerados en varias legislaciones de Iberoamérica: Argentina, Brasil, España, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay, es la obra que publican conjuntamente juristas de estos países, miembros, todos ellos, de la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo, presidida en este ciclo por el doctor Néstor de Buen Lozano, coordinador de la obra y organizador de los ya famosos e importantes encuentros iberoamericanos del derecho laboral, los seis primeros celebrados en la ciudad de Puebla con el apoyo del gobierno del Estado y el último, el VII, que se llevó a cabo el pasado noviembre en la ciudad de Mexicali, Baja California Norte, en colaboración con su universidad.

La obra constituye una muy importante base de estudio comparativo de las normas laborales sobre una de las dos cuestiones esenciales en las luchas universales de los trabajadores: salario y jornada. Su consideración pertenece al campo del derecho individual del trabajo, derechos humanos que se identifican como derechos individuales para distinguirlos de los derechos colectivos, de tal manera que las leyes determinarán las bases mínimas para garantizar su cumplimiento, y pueden ser superadas, como de hecho ocurre. Los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el particular son aceptados en la mayoría de los países miembros de la misma, sin embargo en algunos países iberoamericanos subsisten ciertas disposiciones que no se ajustan a las normas internacionales.

El tema principal de estudio en la Organización Internacional del Trabajo es el tiempo de trabajo, aunque dividido para su estudio, y desde su título, en tiempo de trabajo y tiempo de descanso remunerado que resulta fundamental en virtud de la dependencia económica de los trabajadores como regla general.

De los estudios presentados por estos autores se desprende como conclusión general, algo que desde luego no es una novedad las normas laborales tienen conceptos universales, las coincidencias no resultan casualidades, sino que denotan el clamor general, universal y parece que eterno, de los trabajadores, por la humanización y respeto a su condición de prestadores de servicios. Es una demanda constante y permanente para equilibrar las condiciones de vida de los seres humanos, la mayoría de ellos, trabajadores, y la mayoría de ellos trabajadores subordinados.

Por otra parte, la similitud en la idiosincrasia de los iberoamericanos es factor que ayuda a la identificación de sus intereses, aunque no se hayan logrado establecer las mismas condiciones en nuestro continente no sólo en el aspecto económico ya que incluso se usan términos distintos, a pesar de que con la sola excepción de Brasil, el idioma es el español. De cualquier manera hay entendimiento y coincidencia en los intereses laborales.

En relación al concepto de jornada coinciden en que es el tiempo en que el trabajador está a la disposición del empleador, distinguiéndose del tiempo efectivo de trabajo.

Señala Giglio (recuperado de [www.monografias.com](http://www.monografias.com), el 15 de julio de 2007) que el nombre viene de *iurnata* en latín, "diario" disposición del empleador, por lo que para la legislación brasileña significa "la parte del día en que el trabajador se encuentre a la disposición del empleador" aunque quedaría incompleto porque no

se considera el tiempo nocturno de trabajo, que si lo reglamenta pues incluso lo prohíbe para el personal bancario y determina que la hora de trabajo nocturna es de 52 minutos (lo que convierte siete horas en ocho).

Algunos códigos, como el panameño y el dominicano la definen con una negativa como el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disposición del empleador.

La legislación española incluye en su concepto tanto el trabajo efectivo como las pausas, reconociendo los tiempos muertos para casos de movilidad funcional.

El trayecto de los trabajadores hacia los lugares o centros de trabajo así como el regreso no se consideran como parte de jornada salvo excepciones que específicamente determinan las leyes, y uno de los casos más frecuentes es el del trabajo ferroviario en que, por citar un ejemplo, en Argentina se considera jornada el tiempo en que el trabajador se traslade en calidad de pasajero para tomar o dejar un servicio, que desde luego son excepciones, como también lo son algunas otras actividades como la de los marinos en que no abandonan el centro de trabajo pero no todo el tiempo es efectivo y en que existe la necesidad de regular tanto los horarios como los descansos como única manera de control de los descansos.

Las tendencias inequívocas del derecho laboral se representan con máximos y mínimos: máxima jornada y salario mínimo, tratando de equilibrarlos para que al disminuir la primera no se reduzca la segunda, pero sí se incremente el salario cuando tenga que aumentar la jornada.

La jornada suele clasificarse en diurna, nocturna y mixta, aunque algunas legislaciones no mencionen a esta última y otras no las delimiten como el código peruano.

La jornada es susceptible de clasificarse bajo distintos conceptos (duración, horario, actividad, condición del trabajador, etcétera). Pero es claro que pueden determinarse comunes denominadores para cada una de esas circunstancias: la máxima, que es la legal, la extraordinaria, la especial -para trabajos insalubres, menores o actividades especiales- la continua o discontinua, intermitente, etcétera. Casi todas ellas, de una manera u otra son consideradas por las legislaciones iberoamericanas mencionadas, unas más detalladas que otras y las lagunas se cubren por las negociaciones colectivas, por la jurisprudencia u otras resoluciones a cargo de los ministerios del Trabajo (la administración laboral o la inspección) y en algunos otros por el propio presidente de la República, como ocurre en Uruguay tratándose de la autorización de excepciones de carácter permanente para trabajar jornadas que excedan los máximos.

Las jornadas máximas legales son similares salvo algunas variaciones, en cuanto al tiempo de trabajo, no así en cuanto al descanso entre las mismas y las oportunidades o prohibiciones de prolongar la jornada ordinaria. Coincide la doctrina en que la jornada extraordinaria es la que se trabaja después de la jornada ordinaria, aun cuando ésta sea inferior a la máxima legal. Existe polémica sobre la forma de pago y/o del descanso compensatorio.

Brasil es uno de los países que no la limita, salvo en caso de servicios improrrogables y perjuicios evidentes, a 12 horas y con un incremento salarial de 50 por ciento. Se distingue de prolongación de jornada cuando debe trabajarse por causas de fuerza mayor.

Por cuanto a la remuneración de la jornada extraordinaria, suplementaria, prolongada, etcétera, existe una variada consideración, dependiendo de si son días feriados, de asueto, de descanso semanal, etcétera, sin embargo, la legislación mexicana estipula mejores condiciones al exigir el pago de un 100 por ciento y de

un 200 por ciento si se trata del día de descanso obligatorio independientemente de los descansos semanales correspondientes.

La jornada es susceptible de disminución por acuerdo de las partes, y legalmente se establece que es inferior para los trabajos insalubres, y para otras tantas actividades como las que se desempeñan en cámaras frigoríficas, en la construcción, en aeronaves, etcétera que llegan a limitarse en seis, cinco y hasta cuatro horas diarias, como la que rige en Brasil para los músicos, periodistas, etcétera, con horarios alternados ininterrumpidos. Los menores gozan del beneficio de una jornada diaria máxima de seis horas por razones obvias.

Algunas actividades son objeto de atención especial y por vía de excepción se admiten jornadas legales superiores a las máximas diarias establecidas en términos generales, coinciden las legislaciones en algunas de ellas: a título de ejemplo citemos el de tripulaciones en aeronaves, a los que la ley brasileña denomina aeronautas para distinguir del personal de tierra, aeroviaros para la misma. Ocurre casi siempre en actividades de transporte, y ello es entendible, sin embargo parece que también coincide un resabio feudalista, como lo llama Murgas, la reglamentación del trabajo doméstico en que se admiten jornadas superiores y en que más se reglamentan los descansos como se abordará posteriormente.

La jornada se interrumpe durante su ejercicio o termina al fin del horario establecido, de ahí que valga la distinción: descanso, auténtico reposo y para aprovechamiento personal, y licencias que constituyen una liberación del trabajo pero no es un descanso, se dice que es una valoración positiva del ocio. Coincide la doctrina en las razones de orden fisiológico, moral, social, etcétera que contiene el derecho a los descansos, licencias, vacaciones, ocio, tiempo no trabajado o como quiera llamársele.



Las pausas diarias, entre jornadas y a los descansos meridionales y al descanso semanal al que hay que agregar el descanso prolongado o ininterrumpido que constituyen las vacaciones o la licencia anual como prefiere denominarla la legislación uruguaya, y el descanso obligatorio de los días llamados feriados que varían de país a país y de región a región -como en España-. Perú consigna 12, Uruguay 20, la República Dominicana 11, México ocho, etcétera. Algunos son susceptibles de transferencia, pueden trabajarse o queda estrictamente prohibido; los pagos son variables y no se considera trabajo extraordinario.

Las pausas diarias son los intervalos de reposo durante las jornadas comunes, corridas o continuas y utilizadas casi siempre para tomar los alimentos; varían de 30 minutos a una hora, como en Perú, aunque sólo computa como parte de la jornada 20 minutos, es decir que el descanso remunerado es de 20 minutos; el mayor tiempo de descanso o pausa con remuneración la encontramos en la ley mexicana que así la considera siempre que el trabajador no pueda salir del centro de trabajo.

Los descansos entre una jornada y otra obviamente no son remuneradas. España consigna un intervalo mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de otra, en Argentina se ordena igual para los conserjes pero de 10 horas para los trabajadores del campo, tal vez por el descanso meridional que varía de dos a cuatro horas.

La legislación mexicana no determina reglas respecto de tales descansos y disposiciones semejantes resultan saludables en ciertos casos, sobre todo cuando se trata de horarios rotativos.

Respecto a los descansos de medio día parece que la vida moderna impone variaciones de acuerdo a las actividades continuas o no y a las distancias de cada lugar que facilite o dificulte el traslado de los trabajadores.

Las vacaciones tienen poderosas razones de ser. Es un derecho indiscutible de las personas para aprovechar el tiempo a su libre albedrío. Es universalmente conocido y fundamentado tal derecho, por lo que no puede considerarse válido, ni humano, que se sustituyan por trabajo, sin embargo las condiciones económicas parecen nunca mejorar en muchos países, hay trabajadores que se ven forzados a buscar remuneración durante esos periodos, lo cual también es válido desde el punto de vista humano.

El término vacacional que marca como mínimo México es inferior a los demás países: 30 días en España, Brasil, Perú (que lo concede aun sin cumplir el año de servicios que es requisito en los demás ordenamientos), Panamá; 20 en Uruguay, 2 semanas en República Dominicana.

El periodo no trabajado con motivo de la maternidad es considerado por dos aspectos que consideramos propios: el tiempo anterior al parto obedece a una incapacidad para el trabajo y después del parto es tanto incapacidad como licencia, no descanso, para atender al niño.

El trabajo de los menores merece una atención especial principalmente respecto a la limitación de la jornada cuyo máximo se ha fijado en seis horas, fraccionadas en dos turnos por un descanso considerable. Por regla general no les está permitido el trabajo insalubre, el nocturno ni el extraordinario, las vacaciones que por lo general son mayores deben coincidir con las escolares, derechos que la legislación mexicana determina con rigor, sin embargo adolece de falta de uniformidad en cuanto a la determinación de la edad que recomienda la OIT y que han admitido la

mayor parte de las leyes en Iberoamérica y los hace adultos a los 16 años, a pesar de que médicamente lo son hasta los 18 años.

Parece que la legislación general mexicana no ha logrado establecer una consideración legal uniforme: se es imputable respecto de delitos del orden común a los 16 años, pero lo es en el orden federal hasta los 18 años. Es sujeto de pagos al fisco a los 14 años pero no puede ejercer sus derechos ciudadanos sino hasta los 18 en que adquiere la mayoría de edad y con ella su propia personalidad jurídica, y en materia laboral es menor desde los 14 a los 16 años en donde sí se disfruta de cierta protección y algunos beneficios.

Por último, se hace referencia al trabajo doméstico, uno de los considerados en los capítulos o sectores de los llamados trabajos especiales por llamar la atención sobre la ausencia de criterios en su reglamentación. Sin embargo, algunos autores lo mencionan a propósito de la jornada y de los descansos, no así el trabajo penitenciario.

En la legislación mexicana se menciona que todos los trabajadores deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche determinación no muy afortunada porque se presta a considerar que durante el día no se ofrece tiempo de descanso.

Algunas legislaciones, como la mexicana, parecerían parcas frente a las muy detalladas de otros países, lo que puede obedecer a las costumbres nacionales, sin embargo, pensamos que la legislación debe ocuparse de las generalidades marcando los mínimos y los máximos para lograr el equilibrio y que las partes puedan acordar otras ventajas que se pueden instrumentar en los reglamentos interiores de trabajo, en los contratos individuales de trabajo, en los mismos contratos colectivos y en los contratos-ley.

Es saludable reflexionar sobre algunas prestaciones que han tomado carácter legal en otros países, como es la licencia remunerada que concede la ley brasileña por cinco días, con motivo de la paternidad, la limitación anual de las horas de trabajo extraordinario, la determinación de los descansos entre jornadas, así como el descanso hexamadario a que se refiere para el caso del trabajo rotativo, y así como el tiempo no trabajado injustificadamente no es computable para ciertos beneficios, como es el pago del reparto de utilidades, debiera considerarse que el número de horas de trabajo extraordinario se compute como en el Perú, para efectos de ampliar el periodo vacacional, que como señala Plasco, es la legislación más generosa en ese renglón.

#### **4.2 Análisis de la Ley Federal del Trabajo**

Nuestra legislación que es enunciativa sobre los límites mínimos y máximos regula las prestaciones correspondientes a jornadas y descansos remunerados a trabajadores.

Se distingue tiempo efectivo de trabajo y como bien explica (De Buen, 1976 p.115); la clasificación de la jornada es atendida por la Ley Federal del Trabajo (LFT), en que aun cuando no siempre se defina, se entiende y se determina su forma de pago. Existen algunas dudas que resalta De Buen, como lo es la obligatoriedad del trabajo extra.

La misma ley hace referencia a las "primas vacacionales" siendo estas del 25 por ciento por trabajar en domingo cuando el descanso semanal sea en otro día de la semana; y la del 100 por ciento más para pago de tiempo extraordinario y de 200 por ciento cuando se labore en día de descanso obligatorio marcado por la ley.

El fundamento legal es constitucional y las lagunas se han resuelto a través de los reglamentos interiores de trabajo, las negociaciones colectivas y la jurisprudencia. No obstante es conveniente analizarla críticamente para adecuarla a las condiciones que de manera extraordinaria vive el país, pero nunca pensando en limitar los derechos mínimos ni en disminuir los beneficios que ya están reglamentados.

La legislación laboral mexicana es susceptible de consignar algunos beneficios en torno al derecho a las vacaciones anuales sin que afecte los promedios de productividad o altere la condición económica empresarial, como puede ser la oportunidad de hacer coincidir las vacaciones del trabajador con escolares para facilitar la integración familiar como ocurre en España, o que se concedan en el mismo tiempo cuando dos o más miembros de una familia presten sus servicios en el mismo centro de trabajo, o establecer periodos vacacionales en ciertas temporadas, como en Argentina que se disponen en verano.

Retrocesos importantes en la iniciativa del PAN lo constituyen a su vez el que los trabajadores estén obligados a laborar horas extras y el que no se entienda que se trata de tiempo extraordinario cuando se labore un turno adicional inmediato anterior o posterior al suyo. Debe recordarse que la comisión que elaboró la ley de 1970, señaló que el trabajo realizado durante un segundo turno debería ser considerado para su pago como tiempo extraordinario. En contraste con lo anterior, el PRD dispone que los trabajadores no están obligados a prestar servicios en horas extraordinarias y que los dobles turnos serán pagados como tiempo extraordinario.

#### **4.3 Análisis de jurisprudencias sobre el tiempo extraordinario de trabajo**

Usualmente conocido bajo el concepto “horas extras”, el periodo extraordinario o jornada extraordinaria es toda aquella continuación de las labores

después de haber concluido la jornada ordinaria diaria de trabajo. Es la prolongación de ésta.

Para entender su contexto y las diferentes modalidades de su tratamiento, es necesario tener presente el concepto de jornada ordinaria de trabajo, el cual se establece en el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo:

#### Artículo 58 LFT.

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

De acuerdo a la anterior definición, e independientemente de la duración de la jornada diaria de trabajo u horario que se haya pactado o contratado, la jornada de trabajo se inicia desde el momento en que el trabajador se presenta y está dispuesto a laborar, y concluye cuando éste termina sus labores o la prestación de sus servicios.

Este concepto es importante, ya que si la jornada diaria de trabajo que se pactó fue de, por ejemplo, seis horas diarias, el periodo que el trabajador laborase adicionalmente a dicho lapso es considerado por nuestra legislación como extraordinario.

En cuanto al análisis que ha realizado la corte sobre las horas extras se pueden analizar las siguientes tesis jurisprudenciales.

Al efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver una contradicción de criterios, ha confirmado esta noción:

**Novena Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta**

**Tomo: IX, Junio de 1999**

**Tesis: 2a./J. 50/99      Página: 103**

HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES CUANDO LA JORNADA LABORADA ES MAYOR DE LA QUE EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR FIJEN, AUNQUE ÉSTA SEA INFERIOR A LA QUE FIJA LA LEY. Aun cuando el patrón y el trabajador, con fundamento en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, hayan acordado el desempeño de las labores dentro de una jornada inferior de la máxima establecida en la ley; se debe estimar como extraordinario el tiempo laborado después del periodo acordado, inclusive dentro de los límites del máximo establecido en la ley, porque eso se aparta de lo que convinieron las partes en relación al horario que el trabajador debe estar a disposición del patrón para la prestación de sus servicios.

De acuerdo con esta tesis jurisprudencial en la cual se establece que respecto de la jornada laboral trabajada por cualquier trabajador esta aunque no estén debidamente contempladas en la ley deberían de pagarse en proporción al trabajo desempeñado por el tiempo que es prestado por el trabajador considerado como extraordinario.(sic)

De acuerdo con nuestra ley no existe en nuestra legislación laboral una definición directa o precisa del concepto de jornada extraordinaria. Menciona sí la posibilidad y la autorización para laborar en periodo extraordinario, de la siguiente manera:

Artículo 66 LFT.

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

Nuestra legislación establece tanto la posibilidad como implícitamente la obligación del trabajador de laborar en periodo extraordinario, es decir, en prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

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

Como puede verse, la Ley Federal del Trabajo considera que los trabajadores no pueden ser obligados a laborar en una jornada diaria mayor a la permitida en la misma ley, lo que conlleva implícitamente, interpretando esta disposición en sentido contrario, que sí están obligados a laborar en periodo extraordinario, siempre y cuando esta extensión de la jornada ordinaria se encuentre dentro de los máximos permitidos por la misma ley.

Es pertinente entonces recordar cuáles son estos límites o máximos. Al efecto, nuestra ley dice que:

Artículo 60.

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

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



Dicho de otra manera, es obligatorio para los trabajadores laborar en periodo extraordinario, siempre y cuando éste no exceda los límites señalados para ello en la ley, esto es, 9 horas en cada semana, según lo establece el Artículo 66, el cual dispone que a la letra dice:

Artículo 66.

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

Es pertinente aclarar que el pago del periodo extraordinario debe hacerse con base en el salario diario que percibe el trabajador, y no en el integrado, ya que este último sólo se aplica en el cálculo y pago de las indemnizaciones establecidas en la ley.

Así nos lo confirma la siguiente Tesis Jurisprudencial:

**Novena Época**

**Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito**

**Fuente: Apéndice 2000**

**Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. TCC**

**Tesis: 732      Página: 458**

HORAS EXTRAS. SU CUANTIFICACIÓN NO PROCEDE CON SALARIO INTEGRADO.- Del texto del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo en relación con el artículo 82 del mismo ordenamiento se aprecia que las horas extras se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a la jornada, lo que significa que la cuantificación de estas prestaciones debe hacerse de acuerdo con el salario que por cuota diaria reciba el trabajador por sus servicios, sin incluir en el otros conceptos, ya que en el caso no se está en presencia de indemnización alguna.

Otra circunstancia a considerar es que la jornada extraordinaria no puede ser materia de contratación, es decir, no es válido convenir con el trabajador o con su sindicato, la prestación de los servicios en periodo extraordinario de manera continua y regular.

Lo que resulta particular sobre esto ya que si se excede el tiempo de trabajo en cualquier empresa de carácter privado éstas no son pagadas como tales sino que las horas extras que se pagan son cubiertas de cualquier otra manera y como generalmente se usa una bonificación no se calculan ni se pagan como horas extras tal cual debe de ser y se compensan de manera distinta.

### **Séptima Época**

**Instancia: Segunda Sala**

**Fuente: Apéndice 2000**

**Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN**

**Tesis: 243      Página: 195**

HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACIÓN PERMANENTE.- Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 de la constitución federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto, las fracciones I y II, apartado a, de dicho artículo, establecen, respectivamente, que “la duración de la jornada máxima será de 8 horas”, y que “la duración de la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas”, determinando así límites en el tiempo, dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón. En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI, apartado A, del Artículo 123. Pero, precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que

autoriza la fracción XI, apartado a, del artículo 123 constitucional, no pueden convertirse en horas ordinarias, lo que ocurriría si en el contrato de trabajo se pudiera prever la prestación permanente de servicios durante esas horas.

Otra situación a considerar es el caso cuando un trabajador termina un turno de trabajo y decide o acepta laborar otro, en el siguiente, inmediatamente después de la conclusión de su turno.

Independientemente de que no es recomendable esta práctica, ya que provoca un gran cansancio y desgaste al trabajador, con la consecuente disminución de su productividad y mayor exposición a riesgos y accidentes de trabajo, es claro que ese segundo o siguiente turno no constituye jornada extraordinaria, pues es otra jornada ordinaria, independiente de la primera, y por ello, no tiene que cubrirse como si fuera periodo extraordinario.

Es aplicable al caso mencionado la siguiente Tesis Jurisprudencial:

### **Quinta Epoca**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Apéndice 2000**

**Tomo: Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN**

**Tesis: 468      Página: 286**

SERVICIO EXTRAORDINARIO, PAGO DEL.- El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aun desempeñado en la misma empresa, y la razón de que dicho servicio, como la prolongación de la jornada normal, se pague con el doble del salario que corresponde a ésta, estriba, por una parte, en que se 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 esa necesidad extraordinaria en la empresa, significa una utilidad para la misma, utilidad que debe, necesariamente, pagar en forma extraordinaria,

por el esfuerzo mayor que desarrolla el obrero, sin que valga alegar en contrario, que el artículo 123 de la Constitución no distingue el servicio extraordinario según que se preste o no, 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, como al patrono, puesto 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 indudable 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 obtiene utilidad con utilizar al 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 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 le corresponde, puesto que siendo los empleos distintos, los salarios tienen que ser igualmente diversos, o lo que es lo mismo, al segundo empleo no corresponde el salario del primero y si

se duplicara, resultaría que el patrono pagaría una cantidad excesiva y serían entonces los trabajadores quienes obtendrían un enriquecimiento ilegítimo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de labores, el trabajador tiene derecho a uno de descanso, con pago de salario. También establece que debe procurarse que el día de descanso semanal sea el domingo, y en el caso de que se pacte otro día de la semana, obliga al pago de una *prima dominical* o sobresalario, equivalente al 25% del salario diario correspondiente al domingo laborado.

Ahora bien, si el trabajador acepta laborar también en su día de descanso, es decir, trabaja los siete días de la semana, deberá percibir un pago adicional equivalente al 200% de su salario diario correspondiente a dicho día de descanso; en este caso, percibirá entonces el día de descanso semanal laborado una cantidad equivalente al 300% de su salario diario ordinario.

Adicionalmente, si el día de descanso en el que labora es domingo, deberá recibir la mencionada prima dominical del 25%, aunque ésta se deberá calcular con base en su salario diario ordinario.

Es pertinente recordar que el laborar en un día de descanso no puede ni debe considerarse como periodo extraordinario, ya que como vimos antes, éste es la extensión o continuación de la jornada ordinaria, circunstancia que en este caso no existe. La normatividad aplicable a estos casos es la siguiente:

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

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Confirma la opinión legal anterior, las siguientes tesis de Jurisprudencia:

**Octava Época**

**Instancia: Cuarta Sala**

**Fuente: Apéndice 2000**

**Tomo: Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN**

**Tesis: 146      Página: 120**

DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO OBLIGATORIO.- Los artículos 69 a 73 de la Ley Federal del Trabajo establecen el descanso semanal, que consiste en un día de reposo, con goce de sueldo, por cada seis días de labores, cuyo objeto es el de preservar la salud física y mental de los trabajadores, por lo que éstos no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, y cuando lo hagan en forma voluntaria, tendrán derecho a percibir un salario triple, independientemente de la sanción a que se hará acreedor el patrón en los términos del artículo 994, fracción I, por no cumplir la disposición contenida en el artículo 69. Tal rigor

pretende evitar prácticas viciosas que afecten la integridad física del trabajador, aunque éste reciba una remuneración extra, toda vez que existen razones de tipo humanitario y fisiológico en el sentido de que el trabajador requiere del descanso de ese día para reparar el desgaste de las energías que ha sufrido después de seis días de servicios prestados.

Por otra parte, además del descanso semanal o séptimo día, la ley señala los días que denomina de descanso obligatorio, cuyo establecimiento no está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores, sino en permitirle contar con tiempo disponible para conmemorar o tomar parte en determinados acontecimientos referidos a festividades cívicas, tradicionales o religiosas. Así, los artículos 74 y 75 de la ley laboral establecen cuáles son los días de descanso obligatorio y permiten que los trabajadores queden obligados a laborar en esos días, con derecho a percibir un salario doble por el servicio prestado, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio.

Como podemos observar, aunque no lo señala de manera expresa, los patronos al celebrar un contrato de trabajo con los mismos trabajadores deberán establecer el pago de tiempo extraordinario de trabajo la Corte al respecto a resuelto de manera favorable para los trabajadores por ello los trabajadores deben de estar concientes en que tiempo es el que laboran y cuanto es lo que deberán percibir por el tiempo que prestan sus servicios de manera adicional.(sic)

De manera tal que como lo analiza la Corte, los trabajadores deben de percibir el pago de las horas que trabajan después de exceder el tiempo por el cual fueron contratados cosa que normalmente en las empresas privadas no se respetan puesto que es normal y muy común trabajar más allá del tiempo normal de trabajo si recibir a cambio el pago de alguna de ellas.

#### **4.4 Posibles soluciones al problema**

Con relación al concepto de horario extraordinario, es necesario determinar en primer término qué es lo que la jurisprudencia considera como “tiempo de trabajo”.

En tal sentido conviene recordar la definición contenida en el artículo 6 del decreto del 29 de octubre de 1957: “a los efectos del cómputo de las horas de trabajo se considera trabajo efectivo todo el tiempo en que un obrero o empleado deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico.”

1. La iniciativa respeta escrupulosamente la estabilidad en el empleo, principio característico de la legislación mexicana respecto de las que existen en otras latitudes. Ante la destrucción masiva del empleo, producto de las crisis económicas recurrentes en el país, el valor de la estabilidad en el puesto de trabajo ha cobrado fuerza. Para ejemplificar la magnitud del fenómeno y lo vulnerable que es ante el comportamiento de nuestra economía, conviene señalar que, de acuerdo con el Segundo Informe de Gobierno, durante los primeros 19 meses de gestión de Vicente Fox Quesada se perdieron 460 mil puestos de trabajo, sólo considerando los registros del IMSS, sin contar que se dejaron de crear 1.3 millones de empleos anuales para la mano de obra joven que se incorporó en ese periodo a la fuerza de trabajo.
2. A ello se suma el hecho de que el régimen de capitalización individual de las pensiones del IMSS vigente desde 1997, exige mayor tiempo de espera para gozar de una pensión, conforme lo dispone la Ley del Seguro Social, lo cual redimensiona la importancia de la estabilidad laboral frente al riesgo de intercambiarla por una mayor indemnización de ley, como se sustenta en



otras propuestas de reforma, o de la adopción de nuevas figuras de contratación que generen inestabilidad laboral como lo pretende el Ejecutivo.

Por otra parte, la estabilidad en el empleo, como principio, es irrenunciable, ya que de él depende el ejercicio de los otros derechos laborales. Su inexistencia pondría en tela de juicio el ejercicio de todos los derechos consagrados en la legislación.

3. En materia de relaciones individuales y condiciones de trabajo se proponen medidas que tienden a mejorar la situación jurídica del trabajador y brindar solución a preocupaciones que los principales actores del universo laboral han señalado como susceptibles de ser consideradas en la Ley. Así, se precisa que las responsabilidades patronales corresponden a quienes realmente reciben en forma permanente los servicios del trabajador, independientemente de quienes, de manera formal, aparezcan como patronos o receptores de esos servicios, sin eximir a éstos de su responsabilidad solidaria, por lo tanto, también se pensaría en la solución al pago correspondiente de horas extras que en razón de su trabajo desempeña el trabajador.

También que la simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador.

Para proteger al trabajador de los atropellos constantes de que es víctima, al obligársele a firmar hojas en blanco en calidad de renunciaciones anticipadas, se establece que en el supuesto de que un trabajador sea obligado a la firma de documento en blanco, podrá acudir ante la oficina de inspección del trabajo de su

residencia a denunciar el hecho. En tal caso, para que produzca efectos legales la renuncia voluntaria del trabajador, ésta deberá ser ratificada ante el juez laboral.

De acuerdo con nuestra iniciativa, los convenios colectivos celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar los derechos de los trabajadores, deberán ser aprobados por la mayoría de éstos según la modalidad consignada en los estatutos sindicales.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a autodeterminar la forma y tipo de sus organizaciones. Se introducen cambios fundamentales en el derecho laboral mexicano: la certificación de la voluntad de los trabajadores como prerrequisito para la firma del contrato colectivo. Se plantea así la solución de la disyuntiva elemental de si los trabajadores tienen o no derecho a decidir mediante voto universal, directo y secreto sobre la existencia del contrato colectivo y a decidir respecto del sindicato que lo firme en auténtica representación de los intereses de los asalariados.

Es obvio, también, que la situación del trabajador no depende de la cantidad que él recibe en cualquier momento, sino del promedio que recibe durante un período dado durante una semana, un mes, o un año; y que cuanto más largo es el período considerado, más exacta será la estimación. El trabajador, por otra parte, está principalmente interesado en la cantidad del salario.

La cantidad de salario que es dado, es más interesante que el precio de su trabajo que debe ser alto, porque de eso depende ciertamente el grado de esfuerzo impuesto. Pero si la cantidad de su salario es bajo, él comparativamente debe ser pobre, si esa cantidad es alta, él debe ser comparativamente rico, cualquiera que sea su remuneración por cada acto específico de esfuerzo.

Los salarios semanales tienen, por supuesto, más tendencia a la igualdad que los diarios, y los anuales más que los mensuales; y, si pudiéramos comprobar la cantidad ganada por un hombre durante cinco, o diez, o veinte años, debemos saber su situación mejor que si concentráramos nuestra atención a un solo año.

Y sobre la solución al pago de horas extras en otros países como Estados Unidos se dice que la administración de George Bush postula que las horas extras cuestan mucho, así que propone eliminar su pago, y por consecuencia se podría aprobar una ley que afectaría a los trabajadores, se trata de una reforma sobre el pago de horas extras.

Si se aprueba la ley, a partir de septiembre ya no valdrá la pena trabajar doble, porque en vez de llevarse a la casa un jugoso cheque, se llevará la misma cantidad de dólares que antes y un vale por horas de compensación, es decir, de tiempo libre.

En Europa se instituyó lo que se llama la Semana Inglesa, trabajar solamente de lunes a viernes y tener dos días de descanso.

En general, en México se trabajan 40 horas con pago de 56. Obviamente más avanzado que aquí en el Norte, donde la norma es “hora trabajada, hora pagada”, y los días de descanso no se pagan. Y también se ganó que las horas extras se paguen al doble que las normales, no como aquí, que se pagan a tiempo y medio.

#### **4.5 Novedades en el pago de horas extras**

El pago por tiempo extra en México es el más bondadoso de América Latina, lo cual repercute de manera negativa en la competitividad.

El 22% de la fuerza laboral mundial trabaja más de 48 horas semanales, lo que se ve sobre todo en los países en desarrollo.

Después de la jornada de trabajo de 48 horas a la semana, el pago por las primeras nueve horas laboradas sobre ese rango es del doble de la hora normal, y las que excedan ese límite se pagan al triple, más 25 por ciento en domingos.

Analistas del sector coinciden que en México las horas extras son una sanción al empleador, más que un beneficio para el trabajador.

Luis Manuel Guaida, presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Americana de Comercio, aseguró que los altos gastos por horas extras elevan los costos laborales, lo cual tiene un impacto directo en la competitividad.

El problema no es el pago de la hora extra, es un derecho que tiene el trabajador; el verdadero dilema es que muchos empleados hacen plan con maña, particularmente en el sector servicios, donde con toda intencionalidad se busca laborar más allá de la jornada laboral para tener acceso al pago extra, y es que las horas extras pueden jugar un papel importante en los costos, dado que México se ubica entre los países “más trabajadores”.

Más de 600 millones de trabajadores, el 22 por ciento de la fuerza laboral mundial, tienen jornadas de duración "excesiva", que defiende los efectos positivos de las jornadas de menor duración.

Según el informe "Tiempo de Trabajo en el Mundo" emitido en Ginebra el 7 de Junio de 2007 la tendencia sobre horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva comparada", una de cada cinco personas económicamente activas

trabaja más de 48 horas semanales, una realidad que se observa particularmente en los países en desarrollo.

Al comparar la situación en 50 países, del estudio descubrieron tendencias muy diversas -desde individuos con jornadas muy extensas hasta los que trabajan pocas horas- y establecieron que la mayor incidencia de jornadas laborales intensas se registra en Perú, Corea del Sur, Tailandia y Pakistán. En América Latina figuran en el informe Argentina con un 28,4 por ciento de trabajadores, Guatemala (28,5%), México (26,2%), Panamá (17,3%) y Uruguay (22,1%).

Contra esa tendencia, el organismo de la ONU rescata los efectos positivos de las jornadas de menor duración, principalmente en el ámbito de la salud y la vida familiar, así como en la reducción de accidentes en el lugar de trabajo, en el aumento de la productividad y en la igualdad de género.

Sin embargo, el informe señala que las iniciativas para reducir las horas excesivas de trabajo han fracasado por diversos motivos, como la necesidad de las personas de trabajar más para completar sus ingresos y el uso extendido de las horas extras por parte de los empleadores.

Esto evidencia que, en general, las leyes y políticas sobre horas de trabajo tienen una influencia limitada sobre la duración real de la jornada en los países en desarrollo, sobre todo en lo referido al máximo de horas semanales y al pago de horas extras".

Asimismo, les preocupa que los hombres tiendan a trabajar un mayor número de horas, mientras que en el caso de las mujeres se da la situación inversa debido a que son ellas las principales responsables de realizar el trabajo no remunerado en los hogares y de ocuparse de los miembros de la familia.

Por otra parte, la OIT precisa que las jornadas de trabajo suelen ser más largas en el sector de servicios y en el empleo informal, particularmente en las ventas al por menor y mayor, la hostelería y restauración, el transporte y el almacenamiento.

El documento emitido en Ginebra por la Organización Internacional del Trabajo menciona el caso de México, donde la proporción de trabajadores que pasan más de 48 horas en ventas es más elevado que en cualquier otra industria, en tanto que los servicios de seguridad están entre los que tienen mayor número de horas de trabajo legales, hasta con 72 horas semanales en Jamaica.

Por grupos de edad, los empleados jóvenes y aquellos cercanos a la edad de la jubilación trabajan menos horas, lo que en realidad refleja la falta de oportunidades de empleo para ellos.

Con base en los resultados de este trabajo podemos decir que, en promedio, los trabajadores mexicanos son más explotados que otros trabajadores, por ejemplo, haciendo un comparativo con los trabajadores de los Estados Unidos se determinó que el porcentaje del producto que reciben los trabajadores de Estados Unidos representa dos veces el que reciben los trabajadores mexicanos (alrededor de 60 y de 30%, respectivamente). Los salarios relativos son claramente más bajos que la participación de los salarios de todos los trabajadores dentro del producto en cada país.

El salario relativo en Estados Unidos fue de 38% en 1960, mientras que en México fue de 21. En 1987 el primero fue de 31%, mientras que el segundo fue de 14%. La participación salarial en Estados Unidos no ha variado significativamente, mientras que en México después de 1976 disminuyó 12 puntos porcentuales. El salario relativo en Estados Unidos no varió entre 1960 y 1979, y disminuyó 7

puntos porcentuales entre 1979 y 1987, en tanto que en México creció hasta 1976 y disminuyó 10 puntos porcentuales entre 1976 y 1990.

Finalmente entre las medidas que la OIT promueve para mejorar la situación, destacan la reducción de las largas horas de trabajo para limitar el riesgo de accidentes y enfermedades, así como las medidas favorables a la vida familiar, como la flexibilidad de los horarios, licencias de emergencia por motivos familiares y trabajo a tiempo parcial y defiende que los trabajadores pueden tener elección e influencia en el tiempo de trabajo, a través de mecanismos que les permitan ser notificados con anticipación cuando se necesiten horas extras de su parte, que pueda elegir cuando trabajar o no esas horas.

## CONCLUSIONES

Han surgido nuevos problemas laborales y de comunidad los abusos a los derechos de los trabajadores más comunes comprenden: salarios que no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas, cuotas de producción excesivamente altas, horas extra obligatorias y a veces sin pago extra, discriminación por género y raza – trabajadores indígenas –, exámenes forzosos de embarazo, discriminación contra trabajadoras embarazadas, abuso verbal y acoso sexual, trabajo infantil, falta de registro de los trabajadores en el servicio de seguridad social (IMSS), accidentes y problemas de salud.

El salario mínimo no proporcionó un estándar de vida decoroso para el trabajador y su familia y sólo una pequeña porción de trabajadores de la fuerza laboral formal recibieron salario mínimo. La STPS tiene la obligación de proteger los derechos de los trabajadores, incluyendo las disposiciones legales sobre el salario y lo hizo así de manera efectiva.

PRIMERA. La ley establece una semana laboral legal de seis jornadas de ocho horas. Todo trabajo que rebase las ocho horas en un sólo día se considera como tiempo extra, por el que el trabajador recibe el doble de su paga por hora. Después de acumular nueve horas de tiempo extra, el trabajador gana el triple del salario por hora y la ley prohíbe el tiempo extra obligatorio. Sin embargo, se presentaron algunas querellas sobre derechos laborales ante los consejos y las organizaciones internacionales a lo largo del año, con quejas de que los trabajadores no recibían el pago de horas extras que se les adeudaba.



La ley exige que los patrones observen las normas de seguridad emitidas conjuntamente por la STPS.

SEGUNDA. La ley regula el pago de las horas extras para lo cual la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y es por eso que la problemática primordialmente es que a pesar de la regulación existente esta no se cumple de manera formal.

TERCERA. Las autoridades en materia laboral tienen la facultad de revisar los actos de patrones y trabajadores, pero también tienen obligaciones que se traducen en derechos para los trabajadores, que van orientados a establecer las condiciones más favorables para un mejor cumplimiento de la ley.

CUARTA. Dentro de la materia laboral existe una ley que expresamente regula la protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como los medios de defensa que se tienen contra el incumplimiento de la ley.

QUINTA. Es necesario que se regule en materia laboral y que las autoridades especializadas en la materia pongan especial atención en la vigilancia del cumplimiento de derechos de los trabajadores para que de esta manera y como lo marca la ley se cumplan al margen de esta lo establecido para el pago de las horas extras por parte de los patrones a la clase trabajadora y así de esta manera satisfacer las necesidades de la colectividad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. (2007). México.
- Honorable Congreso de la Unión. (2007). Ley Federal de Trabajo. México: Grupo ISEF.
- Briceño, A. (1985). *Derecho Individual del Trabajo*. México: Harla.
- De Buen N. (1985). *Derecho del trabajo I*. México: Porrúa
- Reyes, A. *Administración de Personal*. (28a. Reimpresión) 2a. Parte Sueldos y Salarios Edit. Limusa
- Tena F. (1978) *Derecho Constitucional Mexicano*. México: Porrúa.
- Sandoval Lorenzo. (1979). *Legislación Laboral y Seguridad Social*. (1ª Edición). México: Trillas

### Otras Fuentes:

- Herrera Avendaño E. (1996). *Determinación del Salario*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad del Tepeyac, México, D.F.
- Tostado G. (2007). *Horas Extras*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Centro Cultural Universitario Justo Sierra, México, D.F.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática –INEGI-. (2007). Índice de Desempleo en México.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática –INEGI-. (2007). Estadística de Salario Mínimo.
- Guaida Escontrían, L. (2005, 02 de abril). Estudio Jurídico Acerca de las Horas Extras y Días de Descanso Obligatorio Publicaciones Guaida. Recuperado el 11 de Octubre de 2007 de [www.guaida.com/publicaciones/estudio-juridico-horas-extra-mexico](http://www.guaida.com/publicaciones/estudio-juridico-horas-extra-mexico).

Pagan de lujo horas extras Reforma. (s.f.) Recuperado el 8 de Agosto de 2007, de <http://www.guaida.com/prensa/pagan-de-lujo-horas-extras>

Informe del Departamento de Estado sobre Prácticas de Derechos Humanos. (s.f.)  
Recuperado 8 de Agosto de 2007, de <http://www.usembassymexico.gov>