

# En torno a la jornada laboral

*Octavio Lóyzaga de la Cueva\**

Análisis de la jornada de trabajo por medio de un enfoque interdisciplinario de esta figura jurídica. De esta forma se estudia la evolución que ha tenido la misma, así como su esencia y su naturaleza intrínseca, al tiempo que se profundiza sobre su normatividad y el planteamiento de reformar la reglamentación de la jornada laboral a efecto de hacerla más equitativa para los trabajadores. El propósito final es introducir al alumnado en el mundo jurídico laboral.

Analysis of the journey of work through the focussing interdisciplinary of the juridic shape, in this way it studies the development that has had the same like in its deep nature, at the same time it studies over the normativity in order to regulate the journey of labour in order to make more equitable for the workers.

The final purpose of this analysis is to introduce the pupils into the juridical and labour world.

SUMARIO: En torno a La Jornada Laboral. / Bibliografía.

El objetivo fundamental de este artículo es analizar la esencia que subyace en la jornada de trabajo. A tal efecto se analiza de manera interdisciplinaria esta figura jurídica. De esta forma se estudia la evolución que ha tenido la misma, así como su esencia y su naturaleza intrínseca, al tiempo que se profundiza sobre su normatividad. El propósito final es ir *confecionando un libro de derecho del trabajo* que coadyuve a introducir al alumnado en el mundo jurídico laboral.

Como lo señala Mario de la Cueva, el Derecho del Trabajo se inicia con dos aspiraciones de la clase trabajadora: la reducción de la jornada de trabajo y el aumento salarial.<sup>1</sup> Estas demandas se lograron

formalmente en gran parte del orbe, aunque en la praxis no siempre fue así; debe recordarse que en los inicios del capitalismo, *contrario sensu* a tales postulados, lo que privó en las relaciones laborales fue la jornada mínima y el salario máximo; esto como consecuencia de la competitividad presente en el capitalismo concurrencial, lo que dio como resultado que quienes contrataban el uso de la fuerza de trabajo pugnarán en aras de su beneficio por estas dos máximas.

Por lo que corresponde a la jornada laboral, la normatividad indicada estuvo presente en Inglaterra desde el siglo XVI hasta principios del XIX, “fue el *Statute of Labourers* de Eduardo III, el que inició esta etapa legislativa. Esta característica legislativa la volvemos a encontrar bajo el reinado de Enrique VII. En este lapso, de marzo a septiembre, la jornada de trabajo de los artesanos y labradores empezaba a las 5 de la mañana y concluía entre las 7 y 8 de la

\* Dr. en Derecho y en Ciencia Política, Investigador nacional. (SNI).

<sup>1</sup> Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, editorial Porrúa, México 1960, p. 595.

noche. Durante el invierno la jornada terminaba con la puesta del sol.”<sup>2</sup>

Cabe señalar que la jornada de trabajo no es consubstancial al capitalismo; en otros sistemas productivos existió ésta, Vgr. en el esclavismo, incluyéndose en ella el plustrabajo.<sup>3</sup> Sin embargo, en el sistema esclavista no siempre prevaleció la misma apetencia de plustrabajo. La esclavitud imperante en los estados sureños de la Unión Americana (entre los siglos XVI al XVIII) conservó un carácter moderado, mientras la producción se orientó a la “satisfacción de las necesidades inmediatas.”<sup>4</sup>

En el feudalismo, el plustrabajo en su forma característica -obtenido dentro de la jornada de trabajo- funcionó de otra manera: durante un lapso de tiempo el siervo trabajaba el predio “otorgado” por el señor feudal, siendo los frutos obtenidos para éste, a cambio de su “protección”, y laboraba otro transcurso de tiempo para sí mismo y su familia.

El sistema de producción capitalista transforma drásticamente el ciclo natural, introduciendo otro que incluye todas las horas del día en el proceso productivo, desdoblándose éste en diversos turnos. En este orden, a partir de entonces, la división de este periodo “entre el tiempo de trabajo y el tiempo productivo se convierte en uno de los problemas centrales de lucha entre el capital y el trabajo, ya que guarda relación directa con el monto del plusvalor generado.”<sup>5</sup>

Ya en los inicios del capitalismo, durante la etapa del Estado liberal en el que se encuentran presentes los principios de autonomía de contratación, igualdad de las partes y autonomía de la voluntad y en donde la fuerza de trabajo es

contratada libremente,<sup>6</sup> el derecho civil ofreció la posibilidad de que la jornada de trabajo fuera “ilimitada”, siendo los teóricos del liberalismo quienes con mayor fuerza se opusieron a su reglamentación.

Su “razonamiento” era el siguiente:

El hombre es libre ¿cómo prohibirle que trabaje durante diez, doce o catorce horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es, por tanto, incompatible con la libertad natural del hombre.<sup>7</sup>

Los primeros derechos laborales arrancados a la burguesía, relativos a la jornada de trabajo, fueron fundamentalmente de corte formal. El Parlamento inglés promulgó entre 1802 y 1833 cinco leyes laborales básicamente a favor de los aprendices y menores, sin embargo no aportó los elementos pecuniarios necesarios para satisfacer los haberes del personal encargado de hacerlas cumplir.<sup>8</sup>

Fue Roberto Owen el primero que instrumentó la reducción de la jornada, haciéndolo en sus establecimientos de New Lanark. No obstante la activa propaganda desarrollada, su ejemplo no tuvo resonancia en el Parlamento inglés y sólo en algunas industrias, como la de hilados y tejidos, se fijó en once horas la jornada máxima.<sup>9</sup>

A finales de la década iniciada en 1820, el mismo Owen dispuso jornadas reducidas en Escocia. La jornada laboral en Inglaterra reglamentada para niños y jóvenes entre 13 y 18 años comenzó a ser en cierto grado, respetada en algunas ramas de la industria en 1833, si bien esta jornada se podría prestar dentro de un lapso de 15 horas.<sup>10</sup>

En 1834 el Parlamento inglés votó la ley de 8 horas, ¡Para los trabajadores de 11 años! En los años subsiguientes la asamblea fue aumentando la edad de los

<sup>2</sup> Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Las fases Ocultas de la Legislación Laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana “A”, México 1992 p.30. Lo citado de acuerdo a la Ley que empezó su vigencia en 1496, datos extraídos de *El Capital*, Karl Marx, tomo I vol. I, ed. Siglo XXI, México, 1998, p. 328, con base en los “libros azules” que utilizaban los inspectores de trabajo en la Inglaterra del siglo citado.

<sup>3</sup> “El capital no ha inventado el plustrabajo. Donde quiera que una parte de la sociedad ejerce el monopolio de los medios de producción, el trabajador, libre o no, se ve obligado a añadir al tiempo de trabajo necesario para su propia subsistencia tiempo de trabajo excedentario y producir así los medios de subsistencia para el propietario de los medios de producción”. Carl Marx, *El Capital*, editorial Siglo XXI, tomo I, vol. I, p.282

<sup>4</sup> *Ibid*, p. 283.

<sup>5</sup> Asa Cristina Laurel, *Condiciones de Trabajo y Desgaste Obrero*, en *El obrero Mexicano 2 Siglo Veintiuno Editores e Instituto de Investigaciones Sociales UNAM*, México, 1984, p. 25.

<sup>6</sup> Debe señalarse que como bien lo señala Néstor de Buen, el contrato de trabajo, incluyendo el que aún subsiste no es un verdadero contrato debido a que la voluntad del trabajador se encuentra viciada en virtud de haberse “expresado bajo el imperio de un estado de necesidad. Néstor de Buen, *La decadencia del contrato*, Ed. Textos Universitarios, S.A., 1965, p. 287.

<sup>7</sup> Razonamiento de la burguesía reseñada por Mario de la Cueva, *op. cit.*, pp. 595-596.

<sup>8</sup> Karl Marx, *op. cit.*, p. 336.

<sup>9</sup> Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 596.

<sup>10</sup> Karl Marx, *op. cit.*, p.336.

niños que deberían de gozar de la jornada de 8 horas (en 1835, aquellos que tuvieran 12 años, y en 1836, 13). Unos años después se estableció la jornada laboral de 11 horas para las mujeres y para los jóvenes cuya edad fluctuara entre los 13 y los 18 años.

En 1848 la jornada laboral se redujo a 11 horas. Para contrarrestar estas disposiciones, los fabricantes disminuyeron primero un 10% los salarios y, posteriormente, un 8%. Más tarde, cuando se estableció la jornada de 10 horas, la reducción fue del doble. Todo, con el objeto de forzar a los trabajadores a volver a sus antiguas jornadas.<sup>11</sup>

Estas leyes de excepción se expandieron gradualmente a otras industrias como el trabajo artesanal, la planta panificadora y la manufacturera.

La disminución en el grado de explotación que se fue dando fundamentalmente en lo que concierne a la jornada y condiciones de trabajo, obedeció no solamente a la pugna que se dio entre el capitalista colectivo y el proletariado en general; es decir, la lucha de clases álgida presente en esos momentos, sino también al propio interés del capital. Esto se debió a que el apetito desmedido de ganancia de los dueños de las numerosas fábricas los hacía porfiar por la prolongación indiscriminada de la jornada de trabajo, lo que dio por resultado que la fuerza de trabajo se fuera deteriorando; era necesario cuidar esta mercancía base y fundamento del sistema capitalista. Así que independientemente de la lucha de los trabajadores, el Estado y un sector ilustrado del capital pugnaron por racionalizar y no agotar esta fuerza.<sup>12</sup>

En 1855 se establece en Francia la jornada máxima de 12 horas para todos los talleres y fábricas sin excepción: No deben olvidarse desde luego los sucesos acaecidos en Chicago en 1886 cuando Augusto Spies, Alberto Parsons, George Engel, Luis Lingg y Adolfo Fischer fueron sacrificados como consecuencia de la lucha emprendida por la jornada de ocho horas, mientras varios de sus compañeros

eran encarcelados. Este hecho es recordado hasta nuestros días, pasando a ser desde entonces, el primero de mayo emblema del movimiento obrero en todo el mundo.

En México, la Constitución de 1917 fijó la jornada máxima en 8 horas. Sobre la base de este sustento jurídico los códigos laborales de 1931 y 1970 ratiificaron este principio, aun cuando éste en la praxis no siempre se ha cumplido. Hoy sin embargo, con la tendencia neoliberal, la flexibilización en su observancia se ha extendido como se confirmará más adelante.

### *La regulación de la jornada de trabajo*

La regulación *todavía hoy vigente* de la jornada de trabajo presente en la Ley Federal del Trabajo de 1970, presenta ventajas evidentes respecto a la ley de 1931. Ésta, señalaba:

“Es trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas. Es nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas”.

Como se advierte, la ley anterior hacía referencia al trabajo realizado. La ley actual, como se sabe, por su parte dispone:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador está a disposición del patrón”.

Esta nueva tesis fue motivo de una extensa discusión en el memorando inicial presentado por los abogados representantes de los empresarios; se insistió en el principio del trabajo efectivo proponiéndose que el artículo 58 señalara:

*Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, el trabajador presta el servicio.*

La diferencia entre lo señalado en los dos preceptos resulta trascendente. El precepto vigente deja sentado que el trabajador cumple con estar a disposición del patrón, independientemente de que aquél esté laborando o no. Es decir, si los instrumentos de trabajo no están disponibles, se encuentren averiados o no son los adecuados o el patrón o la empresa no cuenta con las materias brutas o primas, necesarias para el proceso de producción, etc., el trabajador, repetimos, cumple con estar a disposición del patrón.

<sup>11</sup> Lóyzaga de la Cueva Octavio, *op. cit.*, p.30, datos extraídos de *El Capital*, Karl Marx, *op. cit.*, pp. 337-343, con base en los reportes de los inspectores de trabajo en Inglaterra.

<sup>12</sup> “De acuerdo a estadísticas, en los países en que regía el reclutamiento obligatorio, se fue reduciendo de manera considerable la talla media de los soldados. Karl Marx, *op. cit.*, p. 361.

Esto se logró debido a la posición de la comisión encargada de elaborar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo (de 1970):

Desde este mirador la idea nueva de la jornada de trabajo se desenvuelve en torno a las consideraciones siguientes: *el deber único del trabajador... consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el mismo número de horas que se hubiese determinado*, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo *es un riesgo de la empresa*; en consecuencia, si se produce una interrupción de las labores, algún desperfecto en la planta..., (etc.) la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los hombros del trabajador un riesgo ajeno.<sup>13</sup>

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo vigente hace referencia como sabemos a las jornadas diurna, nocturna y mixta.<sup>14</sup>

Es frecuente que la jornada se extienda después del horario establecido conforme a la ley; esto ocurre habitualmente en las empresas que laboran los tres turnos donde se constriñe al obrero que labora en horario nocturno, a ocuparse 8 horas lo que constituye una hora de trabajo extraordinario al día en forma obligatoria<sup>15</sup> y sin que se le cubra ni siquiera como hora ordinaria el consiguiente pago.

Por lo que corresponde a los trabajadores del Estado, debe señalarse que a partir del Estatuto Jurídico para Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, éstos tienen la oportunidad

de reducir los términos legales con base en lo prescrito por el artículo 25 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que a la letra señala:

Cuando la naturaleza así lo exija, la jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal sin sufrir quebranto en su salud.<sup>16</sup>

Con relación a los tipos de jornada presentes en la Ley Federal del Trabajo cabe resaltar que los proyectos de reforma de los partidos Acción Nacional y de la Revolución Democrática reducen el número de horas laboradas por semana (de 48 a 40) reguladas en el Art. 62 de la Iniciativa del PAN y 66 del Anteproyecto del PRD. Grave resulta sin embargo, que el Art. 63 de la Iniciativa del PAN tomando como pretexto la productividad, señale que se podrá repartir el tiempo de trabajo por año, mes, semana, día, pudiendo llegar a tener la jornada una duración hasta de nueve horas; lo anterior en violación con lo dispuesto por las fracciones I y II del Art. 123 constitucional, no así de la fracción I del proyecto del mismo artículo propuesto por el PAN. El proyecto de la Coparmex propone también flexibilizar la jornada de trabajo (lo mismo que los salarios, turnos y horarios) de acuerdo a los intereses particulares de la empresa con el objeto de “adaptarse de mejor manera a la heterogeneidad de la estructura productiva”,<sup>17</sup> sobre la base exclusiva de la productividad, no así de la salud y afanes de los trabajadores.

Por su parte, el anteproyecto del PRD prescribe que la jornada diurna no podrá exceder de diez, la nocturna de nueve y la mixta de nueve horas y media. Entre las razones que esgrimió en su momento el PRD para determinar estas jornadas, se encuentra

<sup>13</sup> Mario de la Cueva, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1977, pp. 274-275.

<sup>14</sup> La ley señala que *Diurna*, -como es ya del dominio público- es la comprendida entre las seis y las veinte horas (Art. 60) siendo su duración máxima de ocho horas. (Art. 61); *nocturna*, la comprendida entre las veinte y las seis horas (Art. 60) siendo su duración máxima de siete horas. (Art. 61) y *mixta*, “es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna”(Art. 60) siendo su duración máxima de siete horas y media. ( Art.61.) En otro orden, el Art. 123 constitucional dispone en su fracción I, “la duración máxima de la jornada será de ocho horas” y en su fracción II “la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, (agregando que) quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de la diez de la noche, de los menores de dieciséis años”. Cabe señalar que anteriormente la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo prohibían a las mujeres el trabajo nocturno mencionado.

<sup>15</sup> Asa Cristina laurel, *op. cit.*, p. 26

<sup>16</sup> “Con fundamento en esta disposición legal, las jornadas máximas de la mayoría de trabajadores del Gobierno, sobre todo administrativos, tiene un límite de 7 horas diarias (8 a 15 horas). En algunos casos, la jornada máxima es menor, como sucede con los conductores del Sistema de Transporte Colectivo (Metro) cuya jornada máxima es de 6 horas y media”, Próspero López Cárdenas, *El régimen especial de los trabajadores al servicio del Estado*, editado por el SITUAM, México 1994, p. 58.

<sup>17</sup> Graciela Bensusán, “Flexibilidad *versus* protección laboral: situación actual y propuestas en torno a la reforma de la legislación laboral” en Estado *versus* mercado ¿Ruptura o nueva forma de regulación? Coedición UAM, Miguel Ángel Porrúa, México, 2003, p. 294.



El patrón por el mismo o menor salario (pagado) obtiene más horas de trabajo. Si el trabajador se abstiene de trabajar horas extras, no aumenta su salario.

el que muchos trabajadores habitan en lugares ubicados a distancias muy grandes del sitio donde laboran y que con jornadas de 10 horas podrían ir a trabajar sólo cuatro días. Se cierne el peligro de que esto se tome como pretexto o camuflaje para que se labore en estos horarios durante cinco o seis días a la semana. La corrupción presente en buena parte de la inspección del trabajo así lo hace presumir. Se pueden invocar muchos argumentos para permitir que la jornada normal se alargue de esa manera: la competitividad, la productividad, la “modernidad”, etc. Lo anterior sin embargo, constituye un grave retroceso; la reducción de la jornada por la que lucharon y se sacrificaron en todo el orbe millones de hombres carecería de sentido a más de un siglo de distancia. Amén de lo apuntado, este tipo de jornadas daría lugar a que, horas que se pagan como extraordinarias se cobren como ordinarias. *Debe indicarse que en la “fe de erratas” presentada posteriormente por el PRD, se dio marcha atrás a la disposición que contemplaba ese aumento a la jornada normal.*

Se ha constatado en las últimas décadas, que al deprimirse el salario se obliga al trabajador a laborar más horas para conservar en lo posible su nivel de consumo, aunque de todos modos disminuye. El patrón por

el mismo o menor salario (pagado) obtiene más horas de trabajo. Si el trabajador se abstiene de trabajar horas extras, no aumenta su salario.<sup>18</sup>

En la propuesta de modificación a la Ley Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social presentada en 2002 también se producen retrocesos importantes. En el proyecto se modifica el segundo párrafo del Art. 59 de la ley actual quedando así:

Con la limitación antes mencionada (los máximos legales señalados en el primer párrafo) y con base en el total de horas laborables en la semana, el sindicato y a falta de éste, los trabajadores y el empleador, podrán convenir *la ampliación de la jornada diaria, sin que se considere tiempo extraordinario*<sup>19</sup> a fin de permitirles a los trabajadores el reposo de varios días a la semana. (El argumento que ya habíamos

<sup>18</sup> Armando Rendón Corona “Comentarios a la Iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional, presentada por el Partido Acción Nacional” en *Legislación Laboral: El Debate sobre una Propuesta*, coeditado por la UAM-X y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1996, p. 166.

<sup>19</sup> Las cursivas y las negritas son mías.

mencionado). También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana (cuya calificación o medida sería subjetiva) y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos por la ley.

Este proyecto de reforma puede dar lugar al encubrimiento de jornadas inclementes, así como al no pago de horas extras. Actualmente, en muchas empresas<sup>20</sup> se están laborando alrededor de 12 horas diarias, a cambio sólo del salario mínimo.

**La jornada ilimitada**, llamada así por el Dr. Néstor de Buen hace referencia como sabemos a la que laboran los domésticos y está permitida por el actual Art. 333 de la Ley Federal del Trabajo (una de las mayores vergüenzas presentes en la misma) que reza:

Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante las noches (lo que puede dar lugar a que las jornadas se prolonguen en promedio hasta catorce horas y media).<sup>21</sup>

Como se sabe, este artículo fue incluido en la ley debido a las presiones ejercidas por los representantes patronales ante la comisión presidida por Mario de la Cueva, (que se reunió para discutir el proyecto de Ley de 1970) contando con la complicidad de los representantes del sector obrero corporativizado.

El argumento patronal empleado fue que sus esposas tendrían que trabajar más en el hogar si sus trabajadoras domésticas laboraban sólo las ocho horas o descansarían diez horas interrumpidas. Se esgrimió que este tipo de disposiciones “matará la vida de las familias, porque nuestras costumbres nos llevan a la tertulia y la cena después de las veintiuna horas, lo que daría por resultado que los trabajadores domésticos no ayudarían en la mañana a la partida de los niños...”<sup>22</sup> Resulta indudable que si nos atenemos a lo que dispone el artículo 123 constitucional en sus fracciones I y II, la jornada de los trabajadores do-

mésticos no podría exceder las ocho horas. En todo caso el Art. 181 de la Ley Federal del Trabajo que dispone (en esta ley secundaria) que “*los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales en cuanto no las contraríe*” resulta inconstitucional en muchos de los preceptos a las que hace referencia, entre ellos el reiterado 333.

En la iniciativa del PAN se siguen hallando hondas discriminaciones hacia a los trabajadores domésticos con relación a los demás asalariados. El precepto propuesto (Art. 233 Fracción I, inciso a) señala:

Si el trabajador doméstico habita en el domicilio en donde presta sus servicios: *no habrá un tiempo máximo de trabajo, pero la jornada se interrumpirá para que el trabajador pueda tomar sus alimentos y para reposar después de realizar actividades que produzcan cansancio.* (Se agrega que) *el trabajador deberá contar cuando menos con diez horas continuas de la noche para descansar,* (Se señala también) que el trabajador deberá contar cuando menos con una hora diaria para salir del domicilio donde presta sus servicios.

Como ya lo hemos señalado en otros trabajos, presentándose la oportunidad de presentar nuevos criterios para enmendar la normatividad actual (Art. 333 mencionado), no resulta justificable, este nuevo proyecto de precepto, que si bien es cierto mejoraría en algún sentido la condición de vida de estos trabajadores, seguiría siendo discriminatorio e inhumano amén de inconstitucional.<sup>23</sup>

En otro orden, cabe señalar que el Art. 5° frac. III de la ley actual que prohíbe **las jornadas inhumanas** resulta contradictorio con lo prescrito en la propia ley (Art. 333).

Dispone el Art. 5°:

Las disposiciones de esta ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca:

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

<sup>20</sup> Entre otras en las ramas, la del Té, (Vgr., Lagg's), textil, zapatera, del comercio, etc.

<sup>21</sup> Si tomamos en cuenta que un día completo tiene 24 horas, ocho horas promedio de descanso nocturno, y media hora para cada uno de los alimentos, restarían 14 horas y media de labores.

<sup>22</sup> Mario de la Cueva, *op. cit.* p. 568

<sup>23</sup> No debe olvidarse que de acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo del 2003, en nuestro país existen 1.867,029 trabajadores domésticos.



La Jornada “convenida” rompe con el principio constitucional de que la jornada diurna normal no rebase las 8 horas, sin embargo ofrece la posibilidad de que el trabajador descansa los sábados por la tarde (Art. 59).

La palabra “*excesiva*” debe entenderse en un doble sentido: por una parte con relación a su *extensión* y por la otra en lo referente a su *intensidad*. Esto sin embargo, no se cumple enteramente. Otro ejemplo además del trabajo doméstico que nos permite observar esta doble violación lo encontramos en múltiples panaderías -y otros tipos de negocios-, en donde en ambos sentidos se quebranta la ley en perjuicio de los trabajadores.

**La Jornada “convenida”** rompe con el principio constitucional de que la jornada diurna normal no rebase las 8 horas, sin embargo ofrece la posibilidad de que el trabajador descansa los sábados por la tarde (Art. 59). Durante muchísimos años este precepto ha sido puesto en práctica, su instrumentación fundamentalmente la encontramos en la industria de la construcción, amén de muchísimas otras.

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

Parece haber un cierto parangón entre lo señalado por este precepto y lo que pretenden el Partido Acción Nacional y antes de la enmienda

de la “fe de erratas”, el Partido de la Revolución Democrática, sin embargo hay una diferencia abismal en cuanto a las consecuencias producidas en ambos supuestos, no sólo por lo que respecta a la prolongación de la jornada de trabajo, sino asimismo por lo que corresponde al pago de horas extras.

Dos preceptos que normalmente no son respetados son los que se encuentran consignados en los artículos 63 y 64 de la ley de la materia que disponen:

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

En la mayoría de las empresas estos mandatos no se acatan. Ahí están los casos de los grandes almacenes comerciales y de los establecimientos que expenden comidas rápidas, básicamente los que derivan de franquicias extranjeras. Si la propia jornada normal de trabajo no se cumple en estos casos, menos se puede esperar el que estos preceptos sean respetados.

Con relación al primer postulado, lo que hacen algunas empresas es reducir la jornada de trabajo recortándole la media hora señalada. No es ésta la prescripción presente en la letra, ni tampoco en el espíritu de la ley; esta es muy clara cuando señala que es *durante* la jornada continua cuando se debe dar el descanso mencionado.

Ahora bien, se debate sobre: ¿Se debe dar este descanso durante las jornadas reducidas? Asumimos que la respuesta es sí; esto de acuerdo con el principio: *Donde la ley no distingue expresamente, no se debe distinguir.*

Por lo que corresponde al artículo 64 que prescribe que si el trabajador no puede salir de la empresa durante sus tiempos de comida o reposo, el tiempo le será computado como tiempo laborado, cabe señalar que debe partirse del hecho de que estamos en presencia de una jornada continua tal y como se sobreentiende en los términos de ley. Cabe reiterar aquí que este precepto tampoco es regularmente respetado. En la gran mayoría de las empresas este tiempo no se contabiliza en términos de ley.

### **La jornada de emergencia.**

La jornada de emergencia proscrita por la ley por su parte hace referencia a aquellos casos en los que el trabajador *podrá* prolongar su jornada para coadyuvar en los casos de siniestro de la empresa. Su regulación se ha prestado a diversas interpretaciones.

Reza el Art. 65.

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

Habría que decir en primer lugar que este precepto tiene un carácter potestativo. La ley es muy clara cuando señala que “*podrá* prolongarse...”. Ahora bien ¿en quién recae la facultad de prolongar o no la jornada?, ¿en el patrón, o en el trabajador? La respuesta parece encontrarse en el Art. 134 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo relativa a las obligaciones de los trabajadores que prescribe:

Son obligaciones de los trabajadores:

Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten,

cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo.

De acuerdo con este mandato, los trabajadores en los casos mencionados no sólo estarán obligados a prolongar la jornada, sino que deben prestar este tipo de auxilio en cualquier tiempo. La única limitación será el que esa prestación de servicios obligatoria dé como resultado el que el trabajador ponga en peligro su vida. Desde luego que la obligación del trabajador va de la mano con las obligaciones patronales consignadas en los artículos 132 fracciones XVI, XVII y XVIII, que en sus partes conducentes señalan:

Son obligaciones de los patrones:

Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres oficinas, y demás lugares en que deben ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias...

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 deben ejecutarse las labores...

Fijar visiblemente y difundir en los lugares en donde se preste el trabajo las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

Cabe señalar que este tipo de disposiciones en lo general no son cumplidas salvo en algunas de las grandes empresas. Debe añadirse que de conformidad con lo dispuesto por el primer párrafo del Art. 67, la llamada jornada de emergencia se retribuye no como jornada extraordinaria, sino como horas normales, lo cual no siempre resulta justo, de acuerdo con el espíritu de la ley sobre todo si la responsabilidad en el siniestro resulta imputable al patrón.

Se ha desatado también una polémica en torno a la regulación a las **horas extraordinarias**.

El Art. 66 de la Ley Federal del Trabajo establece:

*Podrá*<sup>24</sup> también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana.

<sup>24</sup> El subrayado y las negritas son míos.

Lo primero que debe destacarse es que el laborar horas extras también es potestativo para el trabajador. El señalamiento de la ley es muy claro cuando indica *podrá...* Pese a esto, en muchos contratos colectivos e individuales (en realidad auténticos contratos de protección) se “*estipula*” como obligatorio el laborar tales horas. Esto en concepto del propio Mario de la Cueva que, como señalamos, fue quien coordinó a la comisión encargada del proyecto que derivó en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y por lo tanto no sólo trazó la letra (que es muy precisa), sino el espíritu y alcance de la misma carece de sustento jurídico. Al respecto, la Corte en una ejecutoria de 1943 que Mario de la Cueva calificó como denegación de justicia por ausencia de fundamentación jurídica en el amparo directo 79 37/42, Cía. Mexicana de explosivos S.A., había especificado respecto de esta problemática:

La prestación de servicios en horas extraordinarias queda sujeta a la determinación del propio patrono, dentro de las necesidades propias de su negocio, porque a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, y porque implica un desembolso mayor de salarios que, sin duda sólo podrá aceptarlo por necesidades imprescindibles que son precisamente las circunstancias extraordinarias.

Al respecto, De la Cueva señala que la limitación de la jornada persigue un propósito supremo, asegurar que todo *ser humano tenga dieciséis horas de tiempo libre*, para restituir las energías consumidas, para convivir con su familia y para “dar rienda suelta” a su espíritu. Con sustento en este principio y porque las obligaciones solamente existen por voluntad del obligado o por disposición de la ley, rechazamos —señala De la Cueva— “la decisión de la Corte porque de verdad no existe norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el trabajo extraordinario.”<sup>25</sup>

Coincidimos plenamente con el Dr. De la Cueva. Como lo habíamos señalado, el trabajar horas extras es potestativo, no obligatorio. La letra y el espíritu, que se desprende de la norma, reiteramos, así lo confirman.

A mayor abundamiento el Dr. Juan B. Climent Beltrán señala con relación a la posición de la interpretación potestativa.

Estimamos fundada esta tesis, también adoptada en otros países, como en la legislación española según Manuel Alonso García en el sentido de que el servicio extraordinario sólo puede prestarse voluntariamente...

El Art. 68 presenta otro problema. Señala este precepto:

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

Por su parte el Art. 66 ya referido dispone como vimos, que podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, *sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces a la semana*. Este precepto está vinculado con el Art. 68 acabado de transcribir; en tal virtud parecería que su violación obligaría dentro del espíritu y concordancia de estos artículos, a pensar que las nueve horas de que habla el Art. 68 deberían dividirse dentro de límites que señala el Art. 66 y que la sanción en caso de violación debería ser el pago de 200% por tratarse de tiempo excedido al permitido por la propia ley. En tal sentido como se advierte, existe una contradicción en la letra de los preceptos que choca con el espíritu y la concordancia de los mismos.

El régimen jurídico de los trabajadores del Estado, considera los mismos límites que señala la Ley Federal del Trabajo, es decir 9 horas semanales como máximo de tiempo extraordinario de trabajo. Por lo que toca a su forma de pago, el Art. 39 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone que las horas extraordinarias de trabajo se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de jornada ordinaria, sin embargo la ley no hace mención al tiempo de labor extraordinario mayor a esas nueve horas semanales, lo que ha permitido que estos empleados laboren muchas veces más de las nueve horas y que éstas les sean retribuidas no al 200% sino al 100; en contravención a lo dispuesto por Art. 68 de la Ley Federal del Trabajo supletoria en términos de ley. “Esta práctica ilegal... ha tratado de ser superada por los sindicatos de empleados públicos a través de establecer en sus Condiciones

<sup>25</sup> Mario de la Cueva, *Nuevo Derecho del Trabajo...* p. 283

Generales de Trabajo artículos que prevengan esta situación con el pago señalado por la Ley Federal del Trabajo.”<sup>26</sup>

De todo lo anteriormente señalado, se advierte que es necesario reformar la reglamentación de la jornada laboral a efecto de hacerla más equitativa para los trabajadores. No debe perderse de vista que es dentro de la jornada de trabajo donde se genera la plusvalía base y presupuesto de la explotación del trabajo asalariado; de ahí que su reglamentación dentro del sistema en el que opera sea fundamental para humanizar la compraventa y el uso de la fuerza de trabajo.

## Bibliografía

Bensusán, Graciela. “Flexibilidad *versus* protección laboral: situación actual y propuestas en torno a la reforma de la legislación laboral” en Estado *versus* mercado ¿Ruptura o nueva forma de regulación? Coedición UAM, Miguel Ángel Porrúa, México, 2003.

De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1994.

\_\_\_\_\_, *La decadencia del contrato*, Ed.

Textos Universitarios, S.A.

De la Cueva, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, México 1960.

\_\_\_\_\_, *Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1977.

Cristina Laurel, Asa. Condiciones de Trabajo y Desgaste Obrero, en *El obrero Mexicano 2 Siglo veintiuno* Editores e Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, México, 1984.

López Cárdenas, Próspero. *El régimen especial de los trabajadores al servicio del Estado*, editado por el SITUAM, México 1994.

Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Esencia Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo. Las fases Ocultas de la legislación Laboral*, editado por la Universidad Autónoma Metropolitana “A”, México 1992

Marx, Karl. *El Capital*, tomo I Vol I, Ed. Siglo XXI, México, 1998, p. 328.

Rendón Corona, Armando. “Comentarios a la Iniciativa de reformas al artículo 123 constitucional, presentada por el Partido Acción Nacional” en *Legislación Laboral: El Debate sobre una Propuesta*, coeditado por la UAM-X y la Fundación Friedrich Ebert, México, 1996.

Ley Federal del Trabajo.

Encuesta Nacional de Empleo 2003.

<sup>26</sup> Próspero López Cárdenas, *op. cit.* p. 60.