

# Unidad 10

---

- La jornada de trabajo

*“El trabajador, siempre ha aspirado a trabajar lo menos que sea posible; y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más, nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 Constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula la jornada máxima de 8 horas; ya que era indispensable que el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitarán las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación”*

## 1. Concepto de jornada

Resulta evidente que una de las aspiraciones fundamentales de la persona humana siempre ha sido la de trabajar lo menos que le sea posible.

El trabajador en consecuencia y por razones naturales siempre ha deseado trabajar menos y ganar más. Ello viene a confirmar el principio general de derecho natural de que siempre se debe aspirar a un mayor provecho con un menor esfuerzo.

Nuestro constituyente en la fracción I del artículo 123 constitucional recogió la aspiración obrera de la limitación a la jornada de trabajo y estipula que “La duración de la jornada máxima será de 8 horas”.

Consideramos que era indispensable que jurídicamente el trabajador tuviera una protección constitucional a fin de que se evitaran las jornadas inhumanas y las jornadas de sol a sol, ya que está por demás debidamente acreditado que las jornadas excesivas conducen primero al agotamiento y después a la exaltación como diría el ilustre maestro Despontin.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 58, previene que “Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

Por nuestra parte consideramos que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas imputables a él.

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes *in itinere* de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Con la definición de jornada a que se refiere nuestra ley vigente, tendríamos que concluir que la jornada se iniciaría desde el momento en que el trabajador saliera de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en tal supuesto, la jornada se aumentaría o reduciría, según la distancia de la casa del trabajador a su trabajo, o dependiendo de que el obrero fuese a la empresa en automóvil, en bicicleta o a pie.

El artículo 61 de nuestra ley laboral expresa que la duración máxima de la jornada será de 8 horas para la diurna, 7 para la nocturna y 7:30 para la mixta.

Es jornada diurna la comprendida entre las 6:00 y 20:00 horas; nocturna la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas; y mixta la que abarca periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3:30 horas, pues si comprende tres y media horas o más se reputará jornada nocturna.

Nuestra ley también autoriza a los trabajadores y a los patronos a repartir las horas de trabajo a fin de permitir el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente (art. 59).

Por lo demás, durante la jornada continua de trabajo se debe conceder al trabajador un descanso de media hora, por lo menos; durante dicho descanso los trabajadores pueden tomar sus alimentos, si así lo desea, pero no existe obligación por parte de la empresa, de conceder otra media hora para tomar alimentos.

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.

## **2. La semana de 40 horas**

Desde hace ya varios años, el Congreso del Trabajo ha pugnado por el establecimiento de la jornada de 40 horas y han solicitado para tal efecto, la reforma de la fracción I del artículo 123 constitucional.

Al respecto opinamos que desde luego no resulta necesaria dicha reforma para que se pueda establecer la semana de 40 horas, ya que la citada fracción I nos habla de una jornada máxima y quien tiene lo más, tiene lo menos.

Por otra parte, estimamos que no debe confundirse la semana de 40 horas con la semana de 5 días trabajados, es decir, se desea que los trabajadores laboren 40 horas pero que las empresas sigan laborando con otros trabajadores especialmente contratados las siguientes 8 horas y con ello incluso se podría dar más empleo a más trabajadores.

Como argumentos en pro de la semana de 40 horas, se aduce que ésta abate el desempleo y que se permitirá al trabajador integrarse más a su familia, además de que su trabajo será más eficiente, ya que el descanso adicional le servirá de estímulo cuando reanude sus labores.

Humanamente pensamos, nadie puede estar en contra de la semana de 40 horas, pero consideramos que una cosa es la teoría y otra cosa muy diferente es la práctica.

Un país en vías de desarrollo como el nuestro necesita trabajar más y producir mejor.

En años pasados se pensaba que en México el establecimiento de la semana de 40 horas era inevitable. La banca y el Estado (para sus burócratas) lo adoptaron.

Cuando se concedió la semana de 40 horas a los burócratas se corrió el rumor de que éstos habían protestado ya que pensaron que se les iba a dar más trabajo, en virtud de que nunca habían trabajado 40 horas a la semana. Creyeron que los iban a obligar a trabajar los domingos.

Hubo algo de cierto en ello ya que normalmente un burócrata labora, cuando mucho de 8 A. M. a 2 P. M. o sea 6 horas diarias, por 6 días a la semana, lo que da un resultado de 36 horas, pero nunca de 40 a la semana.

En la rama petroquímica y en la industria hulera la semana de 40 horas, ha sido ya casi totalmente aceptada.

En Petróleos Mexicanos se encuentra implantada, en teoría, aunque lo que realmente sucede es que se siguen trabajando las 48 horas semanales pagándose las primeras 40 como ordinarias y las 8 restantes como extraordinarias.

La jornada de 40 horas conduce irremisiblemente al tiempo extra.

En América Latina ninguna legislación la consagra. Sólo en países altamente industrializados como Inglaterra, Estados Unidos y Japón, se ha venido aplicando con razonables ventajas.

En Yugoslavia se nos informó que no era exacta la versión que corría en México, de que sólo se laboran 40 horas a la semana, en virtud de un complicado procedimiento de rendimiento en el trabajo y productividad.

En las "Leyes elementales del trabajo. Texto práctico. Versión oficial", que adquirimos en Dubrovnik se previene que la jornada semanal es de 40 horas, ya que se laboran 8 diarias de lunes a viernes pero se trabaja un sábado al mes. Lo mismo sucede en Polonia.

A los profesores se les paga dos horas por cada hora de clase que dan, ya que se supone que emplean una hora para preparar la clase y otra para impartirla. (Esto no nos debe preocupar en México, ya que aquí los profesores no preparan sus clases.)

En Yugoslavia nunca se paga tiempo extra. Este se va anotando en una libreta que se lleva especialmente para tal efecto y al final del año, aparte de las vacaciones, se les abona el tiempo laborado para que lo disfruten descansando y de esta suerte hay trabajadores que pueden gozar de 30 días ininterrumpidos de descanso lo que les permite viajar y programar adecuadamente sus vacaciones.

De seguirse este criterio en nuestro país, por 4 horas extra que laborara un trabajador tendría derecho a un día adicional de descanso.

La jornada semanal de 40 horas propicia el llamado "doble empleo", como se le llama en Estados Unidos o "trabajo negro", como se le denomina en Alemania, ya que el trabajador no quiere estar ocioso y los sábados en lugar de integrarse a su familia sale en busca de trabajo para complementar su muy menguado salario.

El aprovechamiento del ocio es uno de los problemas neurálgicos que trae consigo la jornada reducida de trabajo.

Infortunadamente en México no contamos todavía con numerosos campos deportivos que permitan al trabajador aprovechar el descanso adicional.

Las consecuencias de carácter económico también son de gran trascendencia, ya que nuestros salarios actualmente están programados para la semana de 48 horas.

Si el trabajador descansa un día más, obviamente tendrá más gastos y tendrá que pensarse en un nuevo diseño salarial.

En México posiblemente se llegue a implementar la semana de 40 horas, los trabajadores de oficina normalmente ya la tienen. Los obreros industriales que son los que más la necesitan, son los que más tarde la van a alcanzar, ya que el progreso de un país no se hace por decreto y no es posible suspender la producción dos días a la semana.

Se arguye que los patrones deberán de buscar dentro de la masa de desempleados trabajadores para que les laboren los sábados. Esto es una utopía; el patrón preferirá automatizarse o cerrar los sábados que contratar a más trabajadores por todos los problemas económicos que implica.

Las pequeñas y medianas empresas no están en posibilidad de contratar más trabajadores para que les laboren los sábados. Los que eventualmente lleguen a contratarse por no tener la capacitación correspondiente, quedarán sujetos a eventuales riesgos de trabajo.

Es de desearse que con el tiempo lleguemos a la semana de 40 horas cuando ello no perjudique en nuestra producción y cuando podamos afirmar sin demagogia que hemos superado nuestra etapa de subdesarrollo y subcapacitación.

El doctor José Montenegro Baca, profesor de la Universidad de Trujillo, Perú, afirma que el tiempo *In itinere* debe ser compensado al trabajador proporcionalmente, dependiendo del sacrificio que imponga o de la peligrosidad que entrañe el recorrido, textualmente nos dice: "No es justo que el empleador no repare en alguna forma el perjuicio que sufre el trabajador que pierde 2 o 3 horas de su descanso, por ir a su trabajo, no obstante que el patrono se beneficia con el trabajo de aquél."

### **3. El tiempo extra y su forma de pago**

El artículo 66 de nuestra Legislación Laboral previene que la jornada de trabajo puede prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder de 3 horas diarias ni de 3 veces por semana.

Además, por disposición del artículo 68, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con 100 % más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las 9 horas extra a la semana se deben computar sobre la llamada "jornada pactada" y no sobre la "jornada legal".

Si un trabajador labora 9 horas extra a la semana y luego se le requiere para que trabaje el domingo, las horas del domingo no incrementan las 9 horas anteriores, por tratarse de una jornada distinta de trabajo, que no constituye tiempo extraordinario.

Sin embargo, si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, las horas adicionales sí se computarán con las anteriores 9 horas extra trabajadas.

En la práctica generalmente se pacta que se prohíbe expresamente, que se labore tiempo extraordinario, salvo permiso previo y por escrito del patrón.

#### **4. ¿Se puede obligar al trabajador a laborar tiempo extra?**

El artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo previene que "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo".

A *contrario sensu* se podría interpretar este precepto en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a prestar sus servicios, por un tiempo menor al permitido en ese capítulo, es decir, hasta por 9 horas extra a la semana.

Sin embargo, en la práctica consideramos que un patrón no puede rescindir el contrato de un trabajador que se niegue a trabajar tiempo extra.

El patrón podrá exigir que el trabajador cumpla con su trabajo, pero no que labore tiempo extra, a menos de que así esté expresamente pactado en el contrato que se tenga celebrado.

En este mismo sentido se pronuncian los distinguidos maestros doctor Guillermo Cabanellas y don Mariano R. Tissembaun.

Sin embargo, existen dos ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los trabajadores sí están obligados a trabajar tiempo extra cuando así lo requiere el patrón, siempre que no se llegue a las 9 horas extra a la semana y que, en caso de desobediencia, se les puede despedir sin responsabilidad alguna para la empresa.

Los amparos en cuestión son 2923/73 y 3383/73, promovidos por Ernesto Ruiz Guzmán.

Por nuestra parte consideramos que el criterio de la Suprema Corte es equivocado, ya que la facultad de mandar del patrón y el derecho a ser obedecido tiene siempre dos limitantes; a saber: 1. La jornada de trabajo y 2. Lo pactado expresamente en el contrato.

Es decir, el patrón puede ordenar al trabajador todo lo que quiera pero únicamente durante la jornada legal de trabajo y solamente sobre lo que se hubiere pactado.

El patrón no podrá exigirle a un trabajador que le obedezca en horas fuera de trabajo o sobre cuestiones que no se hayan convenido previamente, ya que nadie puede cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo que oportunamente se hubieren pactado.

En términos generales podemos afirmar que el tiempo extra es no solamente la prolongación del tiempo ordinario de trabajo, sino también su “antelación”.