

SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Carlos REYNOSO CASTILLO*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes*. III. *Los márgenes legales*. IV. *Los tipos de jornada y descansos en la jornada*. V. *El caso de la jornada de mujeres y menores*. VI. *La ampliación de la jornada*. VII. *Los horarios rotativos*. VIII. *Las normas internacionales*. IX. *El tema en los proyectos de reforma a la LFT*. X. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

EN LA EVOLUCIÓN histórica del derecho del trabajo, ha estado presente siempre la idea de normar el tiempo, durante el cual el empleador puede ejercer a plenitud sus facultades en tanto tal, tanto en la empresa como en el centro de trabajo y frente a sus trabajadores. En buena medida el derecho del trabajo puede ser visto como la historia de la lucha, entre la delimitación de las facultades del empleador y los derechos del trabajador. En esta contradicción, el tema de la jornada de trabajo ha ocupado un lugar protagónico; es por ello, que no es casualidad que entre las primeras normas del trabajo se puedan encontrar precisamente aquellas dirigidas a normarla. Si bien es cierto que hoy en día se plantea una situación paradójica a nivel mundial, ya que si bien muchos países avanzan en la idea de ir reduciendo la jornada diaria o semanal de trabajo, por otra parte subsiste un amplio sector de la población mundial, por la cual siguen realizando jornadas excesivas de trabajo.¹

* Profesor de Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma Metropolitana. Asesor Laboral.

¹ Contraria a esta tendencia histórica hacia la reducción de la jornada de trabajo, parecieran las propuestas de ampliación de la jornada que se han empezado a sugerir en Europa durante el año 2008, a las cuales nos referiremos más adelante.

Hay que recordar como, para algunos autores, el derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones: una, el aumento del salario y dos, la reducción de la jornada.²

El tema ha tenido sus variantes en atención a los fenómenos que han venido asociados a la globalización, así por ejemplo la terciarización y el sector informal, sectores ambos en donde la limitación a las jornadas excesivas es poca o casi nula.

El debate en el tema de la organización del tiempo de trabajo, ha estado marcado por argumentaciones encontradas; así por ejemplo, la argumentación de la empresa sería casi siempre el cómo ampliar las jornadas con mayor espacio para su organización, y por otra parte, la argumentación de los trabajadores sería cómo disminuir ese margen y en consecuencia incrementar el tiempo durante el cual no están bajo la dirección y supervisión de la empresa. Frente a este enfrentamiento, la solución jurídica fue la de tratar de encontrar un concepto adecuado que diera cuenta exacta de lo que se estaba normando. Hay que recordar cómo en México primero se hablaría del tiempo que estaba una persona bajo la dirección y dependencia del patrón, para más tarde evolucionar hacia el concepto actual de tiempo a disposición de la empresa.

En parte el debate de fondo es saber cuál es el margen de maniobra con que cuenta la empresa para organizar el trabajo y el tiempo que el trabajador estará bajo su subordinación.³

Históricamente primero serían las jornadas amplias y extenuantes y luego las jornadas normadas y limitadas, pero en todo momento, y en mayor medida en años recientes, apoyándose en aquél reclamo empresarial, se tildó al marco jurídico de la jornada de trabajo, como un marco jurídico

² Cfr. JAIRO JARAMILLO H, "La jornada laboral. Los descansos en el derecho internacional, frente al ordenamiento laboral colombiano", en Revista derecho Social, núm. 55, Bogotá, Colombia, junio de 2003, p. 57.

³ Una evolución interesante en el tema ha sido desde hace algunos años la implantación en algunas empresas, sobre todo europeas, del denominado "horario flexible", en donde se trata de un sistema con base en el cual el trabajador está facultado para disponer de su tiempo de trabajo diario, y poder organizarlo a su manera, respetando ciertos límites y reglas. Como puede verse, en esta modalidad, criticable para muchos, pareciera irse al extremo en el cual ya no sería la ley, ni la empresa, ni los eventuales acuerdos entre las partes la fuente de limitación y reglas de la jornada, sino sería el trabajador mismo quien dispondría de un amplio margen en la determinación de su horario de trabajo. Se trata de una modalidad que muchos países experimentaron durante los años setenta del siglo pasado, tales como Alemania, Suiza, Francia, Italia, etcétera. Cfr. ALLENSPACH HEINZ, *El Horario Flexible*, OIT Ginebra, 1979.

rígido e inhibitorio incluso de la productividad, frente a lo cual se ha insistido en el necesario margen que el empleador debe tener al organizar su producción; esta idea iría cobrando fuerza en los últimos años, dando lugar a modificaciones a las normas laborales sobre el tema e intentando por esa vía satisfacer los reclamos empresariales, inspirándose y motivados por valores incuestionables como la productividad, el crecimiento económico y la globalización. En efecto, en muchos países en la evolución reciente del tema, la justificación que ha estado detrás de la reducción de la jornada de trabajo, no han sido las razones humanitarias de antaño, sino más bien las necesidades de la empresa de relajar los procesos productivos por razones de mercado.⁴

Por su parte en muchas regiones del mundo, el argumento central de políticas de empleo y reformas legislativas en materia de organización del tiempo de trabajo, se apoyan en la tesis según la cual estamos en presencia de mecanismos que permitirían repartir de una mejor manera el escaso empleo, y con ello abatir la desocupación.⁵ En muchos casos todas estas ideas, a veces carentes de significado jurídico, servirían de apoyo a las propuestas de modificación al marco jurídico de la jornada laboral.

Teniendo como referencia estas preocupaciones y debates actuales, en torno al tema de la organización del tiempo de trabajo, en este ensayo se busca presentar las características generales que el marco jurídico del tema, tratando de actualizar la información y los debates recientes en torno al mismo.

⁴ Un caso en México en el que se puso a consideración esta situación fue la disyuntiva que se planteó a los trabajadores de la empresa Volkswagen de Puebla en el año 2002, en donde se planteó la opción de reducir jornadas o despedir trabajadores. *Cfr.* MONTIEL Y. “Jornada reducida o despido. La participación democrática de los trabajadores en las decisiones de Volkswagen en Puebla”, *El Cotidiano*, núm.115, México, 2002, pp.115 y s.

⁵ *Cfr.* “...la reducción de la jornada se ha venido propugnando como alternativa idónea para combatir el preocupante problema de los altos niveles de desocupación”.

“Uno de los grandes problemas con que se enfrenta el mundo laboral actual es, efectivamente, el nivel de desempleo. No resulta extraño, pues, que la tasa creciente de paro y los mecanismos para combatirla centren el eje de las motivaciones de las políticas laborales en nuestro tiempo”.

“Dentro de esta tendencia deben encuadrarse las opiniones que insisten en la necesidad de reducir la jornada de trabajo para combatir el desempleo, liberando tiempo de trabajo para que el mismo sea cubierto por desempleados...” *Cfr.* FITA ORTEGA F. “Límites legales a la jornada de trabajo”, TIRANT LO BLANCH, Valencia España, 1999, p. 21 y ss.

II. ANTECEDENTES

Históricamente la regulación de la jornada de trabajo ha sido, en buena medida, la historia de la lucha de la sociedad y en particular de los trabajadores por reducir los tiempos, en los cuales el trabajador puede disponer libremente de su tiempo.⁶ Si bien en sus orígenes la regulación del tiempo de trabajo, se centró en aquellos sectores y grupos de trabajadores particularmente afectados con las jornadas extenuantes, como los menores y las mujeres,⁷ con el tiempo la regulación iría abarcando a cada vez más amplios sectores de la población y la producción. De esta manera, las primeras regulaciones sobre el tema planteaban más bien jornadas mínimas y salarios máximos; hay que recordar cómo la legislación inglesa de la primera mitad del siglo XIX hablaba aún de la duración de la jornada, señalando que ésta debía iniciar hacia las 5.5 de la mañana y terminar hacia 8.5 de la noche.⁸

⁶ En el caso de América Latina hay quienes dan cuenta de la existencia de algunas referencias relativas al tema de la jornada de trabajo, desde la época colonial: “En efecto, en las Leyes de Indias se proclamó cuando corría el año 1593, que todos los obreros laboraran ocho horas”. Sin restarle valor a estos antecedentes lejanos, hay que recordar cómo este tipo de leyes tuvieron una aplicación más bien modesta en aquella época. *Cfr. Jornada y Descansos Laborales. Análisis y Propuestas*, UANL, Monterrey, México, 2003, p. 29

⁷ “Preocupación creciente comenzó a tener el trabajo de niños y mujeres, especialmente en faenas nocturnas o extenuantes, hasta que en 1833 se dictó en Inglaterra una ley fabril que limitó la jornada de trabajo a 12 horas para los niños de trece a dieciocho años, con prohibición de ser contratados entre las ocho y media de la noche y cinco y media de la mañana. Además se prohibió el trabajo de menores de nueve años, y los niños entre esa edad y los trece podían trabajar como máximo ocho horas diarias. En 1844 otra normativa limitó la jornada laboral de las mujeres mayores de 18 años a 12 horas, prohibiendo su trabajo nocturno. En la práctica esta ley se hizo extensiva a los trabajadores hombres, que en muchas actividades dependían de auxiliares niños y de mujeres. A mediados del siglo XIX la jornada de trabajo para mujeres y niños alcanzaba las 10 horas, y para el resto de los trabajadores comprendía en promedio 60 a 72 horas semanales”. *Cfr. YÁÑEZ ANDRADE J.*, “Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile 1901-1925”, *Revista de Estudios Histórico-Jurídicos*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. XXVI, Valparaíso, 2004, p. 530.

⁸ El Dr. De Buen al ocuparse de los antecedentes de la regulación de la jornada, evoca la declaración de Principios de la Segunda Internacional celebrada en París en 1889, en donde ya se planteaba la fijación de una jornada máxima de ocho horas para adultos y seis para quienes tuvieran entre 14 y 18 horas. *Cfr. DE BUEN N.*, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 2001, p. 158.

Asímismo otros autores señalan que en el año de 1865, Maximiliano, en un decreto de 1 de noviembre de ese año, en su artículo 2 estableció que “El día de trabajo se cuenta desde la salida hasta el ocaso del sol, respetando dos horas de este periodo para almorzar y

Fue precisamente en el terreno de la regulación de la jornada de trabajo, en donde se darían algunos de los primeros logros, aunque limitados y discretos, sobre la organización del tiempo de trabajo.⁹ Con el paso de los años, esta lucha por la reducción de las jornadas de trabajo iría avanzando y ganando algunas batallas, de las cuales tal vez las más destacadas sean, como comentaremos más adelante, aquellas que se han dado en países europeos con la reducción de la jornada por debajo de las 40 horas semanales.^{10, 11}

En esta línea de argumentación hacia la reducción del tiempo de trabajo, habría que anotar la participación que, en su momento, tendría la iglesia católica sumándose al reclamo por limitar las jornadas, al proponer por ejemplo en la encíclica *Rerum Novarum* de León XII la necesidad de contar con una “jornada justa”.

Los argumentos y razones que han apoyado la idea de limitar las jornadas han sido variadas al paso del tiempo. En épocas recientes la motivación expresa y tácita en los programas de reducción de la jornada de trabajo, ha sido el ver esta posibilidad como una “herramienta” para abatir el desempleo, aunque en los países en los que se avanzó por esta vía, como el caso de Alemania, los resultados han sido variables.¹² Marx, por ejemplo, señalaba que la jornada tiene un límite máximo, que se determina, por un lado, por el límite físico del trabajador (fuerza de trabajo) y dos, por el hecho de que el trabajador necesita una parte del tiempo para satisfacer sus necesidades espirituales y sociales.¹³

comida de los trabajadores. Si por molestia el calor en las costas o en cualquier otro lugar se comenzara más temprano los trabajos, se restarán del fin de la tarde o entre días las horas que hubiesen anticipado”. Cfr. MALDONADO PÉREZ, *op. cit.*, p. 31.

⁹ Cfr. LÓYZAGA O. “En torno a la jornada laboral”, *Revista Alegatos*, núm. 58, septiembre-diciembre de 2004, UAM, México, p. 418.

¹⁰ Hay que recordar como en el caso mexicano también a lo largo de la historia han existido importantes batallas en la búsqueda por limitar la duración de la jornada de trabajo; ejemplo de ello fue el pliego de peticiones de los mineros de Cananea presentado en aquella célebre huelga de principios del siglo XX, en donde solicitaban a la empresa que se implantara la jornada de ocho horas. Cfr. MALDONADO PÉREZ H., “Jornada y descansos laborales”, *Derecho Siglo XXI*, núm. 8, mayo-agosto de 2002, Monterrey, México, 2002, p. 50.

¹¹ Aunque las cosas no siempre fueron así, algunos autores dan cuenta como por ejemplo en países como Italia de principios del siglo XX, en la ley de 7 de julio de 1907 se fijaba en diez horas y media la duración máxima del horario de trabajo. Cfr. MALDONADO, PÉREZ H. *op. cit.*, p. 28.

¹² Cfr. REICHMANN J. y A. Recio, *Quien parte y reparte. El debate sobre la reducción del tiempo de trabajo*, Ed. Icana, España, 1997.

¹³ Cfr. MARX C., tomo I, *El Capital*, México, FCE, p. 178.

Por otra parte cuando se intenta indagar la evolución de las jornadas de trabajo en el terreno estrictamente jurídico, se advierte cómo este tema, en su momento formaba parte de los puntos que serían objeto de acuerdo entre las partes en una relación jurídica; de esta manera señalan autores como el maestro De la Cueva, la delimitación de la jornada era parte del acuerdo de voluntades que se daba en el terreno del derecho civil, libre y sin márgenes, y sería el derecho del trabajo el que vendría a trazar esos márgenes, dentro de los cuales dicho acuerdo podía producirse dando lugar al régimen jurídico de las jornadas, tal cual lo conocemos hoy en día.¹⁴ El mismo Mario de la Cueva hablaba de los avances del derecho laboral hacia el logro de una jornada humanitaria. Así mismo, hay que recordar como en las argumentaciones expresadas por los entonces diputados al constituyente de Querétaro se señaló, por personajes como Pastor Rouaix e Ignacio Lugo, que la intervención del Estado en la fijación de límites a la jornada estaba plenamente justificada, ya que no debía atentarse a la salud de los trabajadores;¹⁵ pero incluso ya en propuestas políticas prerrevolucionarias como el Programa del Partido Liberal Mexicano, el tema de la limitación a la jornada tenía un

¹⁴ El Maestro Cabanellas decía:

En la fijación de los horarios de trabajo, como en las pausas en la ejecución de éste, influyen como factores determinantes, una serie de situaciones de muy diverso orden, como son: a) la actividad que la empresa desarrolla, pues es distinto según sea su carácter comercial, industrial, agrícola, etcétera; b) el lugar en donde se encuentra situada, ya que influye mucho la concentración urbana, especialmente en relación al comercio y a la desconcentración industrial, lograda con adecuada planificación; c) la naturaleza del clima y de las estaciones, pues no es lo mismo el trabajo en zona ártica a otra tropical, ni en el verano en relación al invierno, así como la naturaleza estacional de algunas actividades industriales, d) la infraestructura tanto habitacional como de transportes; e) los intereses de los consumidores; f) las responsabilidades familiares de los trabajadores.

Cfr. CABANELLAS, Guillermo, “La distribución del tiempo de trabajo”, en *Memoria del IV Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo*, Monterrey, México, septiembre de 1982, p. 17.

¹⁵ En el mismo sentido se pronunció el general Heriberto Jara, quien sobre el tema de la jornada señalaba en su alocución ante el congreso:

La jornada máxima de ocho horas, no es sencillamente un aditamento para significar quién es bueno, que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, por que hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación.

Citado por PALLARES Sergio y Lara, *Las relaciones laborales en el servicio público*, Porrúa, México, 2007, p. 15.

espacio.¹⁶ Estas ideas serían refrendadas y ratificadas en la exposición de motivos de la Ley Federal del trabajo de 1970.¹⁷

Como se recuerda, las legislaturas locales en los Estados de la República en sus legislaciones posteriores a la Constitución de 1917, tuvieron diferentes maneras de acercarse al tema.¹⁸ Más tarde la Ley Federal del Trabajo de 1931, se refirió al tema señalando la prohibición de las jornadas inhumanas, anunciando de paso la posibilidad de que las partes pudieran, mediante acuerdos, repartir las horas de trabajo.

Esta evolución iría delineando un marco jurídico de la organización del tiempo de trabajo, el cual cuenta hoy en día con ciertos márgenes legales.

III. LOS MÁRGENES LEGALES

Hay que recordar que la Constitución mexicana de 1917, establece en el artículo 123 apartado A ciertos principios en materia de organización del tiempo de trabajo; estos principios se refieren a planteamientos generales y

¹⁶ En efecto, dicho programa planteaba, en el punto 21, establecer la jornada máxima de ocho horas.

¹⁷ Si bien es cierto que aquí nos referimos a los antecedentes de la regulación de la jornada en el siglo XX, ello no quiere decir que en el siglo XIX no haya habido intentos de regulaciones en el tema; en efecto, la Constitución de 1857 de corte liberal, sugirió que la regulación de las relaciones laborales debía ser producto de la autonomía de la voluntad de las partes, lo cual permitió que sólo de manera excepcional se planteara una regulación de origen estatal, dejando a las partes en “libertad” de fijar los límites de las jornadas de trabajo.

¹⁸ “El texto original de la constitución facultaba al Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados para expedir leyes sobre el trabajo ...”

Con base en el precepto constitucional transcrito, los poderes legislativos estatales expidieron un conjunto de leyes en el lapso que va de 1918 a 1928, pero en tanto que unos estados (Hidalgo, Chiapas, Oaxaca y Coahuila), definían la jornada de trabajo como el periodo o lapso diario por el cual el trabajador prestaba sus servicios al patrón, otros (Querétaro, Michoacán, Aguascalientes y Tamaulipas), entendían por jornada de trabajo el tiempo efectivo en el que el trabajador estaba obligado a prestar los servicios convenidos, en un lapso de veinticuatro horas. Otras legislaciones (Chihuahua) definían a la jornada como la duración del trabajo, desde el momento en que el obrero ingresaba al establecimiento o se prestaba en el lugar convenido según el contrato, terminando cuando hubiere transcurrido el tiempo fijado (Estado de Colima). Por otra parte, sólo tres legislaciones hacían referencia a la jornada inhumana (Chihuahua, Campeche y Tamaulipas).

Cfr. PATIÑO CAMARENA, J., *Dinámica de la duración del trabajo*, INET, México, 1983, p. 84.

abstractos y a planteamientos específicos y concretos sobre el tema. En lo general, la Constitución asume como principio básico la prohibición de las jornadas inhumanas, al establecer que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en un contrato, aquellas cláusulas que señalen jornadas inhumanas, por lo notoriamente excesivas dada la índole del trabajo. Mientras que en lo específico, la Constitución se ocupa de dos temas concretos, uno el relativo a la duración máxima de la jornada la cual podrá ser de 8 horas y 6 en el caso de menores de 16 años, la jornada máxima del trabajo nocturno la cual será de siete horas, así como los límites y costos para el caso de horas extras. La ley reglamentaria, teniendo como base estas ideas, precisa los márgenes dentro de los cuales habrá de darse la organización del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece hoy una serie de reglas, que buscan precisamente dibujar esos márgenes, dentro de los cuales la empresa puede disponer del trabajador para la realización del proceso productivo, esos márgenes son tanto de carácter general como específico:

- a) Tal vez uno de los primeros temas que sobre la organización del tiempo de trabajo aborda la ley mexicana, es el relativo al concepto de jornada. En efecto, el artículo 58 señala que “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo”; con este concepto el legislador dejó en claro que la presencia física del trabajador en el centro o espacio de trabajo, y en consecuencia la imposibilidad en que se encuentra el trabajador de disponer libremente de su tiempo, es una de las características más importantes de la jornada.¹⁹ Sin embargo, como se recordará este concepto ha sido objeto de debates al paso del tiempo, ya que se ha señalado, sobre todo por los empleadores, que el tiempo efectivamente trabajado debiera ser la variante que defina a la jornada. Se trata de una discusión que en su momento abordó el legislador y que, en conocimiento pleno del tema, asumió el concepto que actualmente tiene la ley vigente.²⁰

¹⁹ Entre los muchos conceptos que hoy en día se ven severamente cuestionados, frente a las nuevas formas en que el trabajo se realiza, está precisamente la jornada de trabajo, ya que en situaciones laborales como el denominado “teletrabajo”, en donde la relación entre un trabajador y un empleador se da por medios electrónicos, aquel requisito de la presencia física en la empresa desaparece.

²⁰ Viene al caso recordar sobre el particular lo señalado en la exposición de motivos de la Ley :

- b) De carácter general la ley señala en su artículo 62 que para fijar la jornada hay que observar el artículo 5-III de la misma ley, el cual establece que no producirá efecto legal 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”. De esta afirmación puede concluirse que otro de los márgenes a respetar y en consecuencia otro de los límites a un posible acuerdo de voluntades entre las partes en este tema es que no podrá establecerse una “jornada inhumana”, expresión cuyo significado no es claro, aunque una fuente que se podría utilizar para indagarlo podría ser la normatividad internacional, concretamente los convenios de la OIT sobre jornada. Sin embargo la expresión de prohibición de la “jornada inhumana”, con la cual no podemos más que estar de acuerdo, presenta en la práctica dificultades de aplicación, ya que será precisamente el mismo empleador en un primer momento el cual, en acuerdo con el trabajador, fije la jornada, y no será sino posteriormente cuando el trabajador pudiera solicitar la intervención de las autoridades laborales, para ver si en su caso concreto se está o no en el caso de una jornada inhumana; de tal manera que la eventualidad de que la J C y A pudiera intervenir para pronunciarse sobre si una jornada es “excesiva”, ello supondría que si se plasma en un contrato (individual o colectivo), una de las partes podría solicitar la nulidad de la misma. Adicionalmente a estas circunstancias habría que señalar que la misma Ley explicita la posibilidad de

El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador.

En lo relativo al concepto de jornada de trabajo, no estamos frente a un tema menor, vale la pena anotar cómo el debate se ha actualizado en los últimos años en Europa. En efecto hay que recordar como la Directiva 93/104 sobre la ordenación del tiempo de trabajo señala en su artículo 2, que debe entenderse por jornada “todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales”. Como puede advertirse la vieja discusión, por lo menos en México, en el sentido de que no siempre el trabajador que está a disposición se encuentra efectivamente trabajando, se le agrega con esta normatividad europea un ingrediente relativo a la necesidad de que el trabajador debe estar ejerciendo su actividad.

que haya cierto tipo de sanciones para aquellos patrones que incurran en este tipo de irregularidades.²¹

- c) En lo específico, la ley establece varios espacios de flexibilidad. En efecto, los resabios del derecho civil se manifiestan en el tema de la organización del tiempo de trabajo, dentro de la misma Ley, ya que hoy en día, el sistema de fijación de la jornada incluye tanto límites máximos de la duración de la jornada, como la posibilidad de que ésta sea mediante acuerdo entre las partes la fijación de ésta, respetando dichos límites; esta situación abre un espacio de negociación que hasta hace poco tiempo no muchas empresas habían utilizado, ya que lo que la Ley dice en última instancia es que hay un espacio temporal con límites trazados, pero que dentro de él se pueden tener variantes. Esta manera de ver el tema, permite entender que las reglas sobre jornada de trabajo tienen ya un cierto grado de flexibilidad, que en otras circunstancias algunas empresas han venido reclamando.²²

Al tratar el tema de esta manera, se antoja necesario hacer una distinción que no siempre se presenta de manera nítida, a saber la diferencia entre jornada y horario de trabajo. En el primer caso el concepto se refiere a los límites máximos, del tiempo que un trabajador por ley estaría obligado a trabajar, mientras que en el segundo caso, se refiere a las modalidades en que ese trabajo puede prestarse, pero sin alterar los límites legales. Esta distinción es importante ya que en algunas legislaciones se admite la posibilidad de modificar, vía acuerdo, los horarios, pero no las jornadas.²³

²¹ Hay que recordar que el artículo 1000 de la Ley establece, que el incumplimiento de las normas relativas a la duración de la jornada y los descansos tendrá una sanción: si se cometió en el transcurso de una semana se sancionará con multa por el equivalente de 15 a 315 veces al salario mínimo general, dependiendo de la gravedad de la falta. Si el incumplimiento se da por más tiempo al de una semana (dos o más), las multas se acumularán, y la Ley agrega que en caso de reincidencia se sanciona con la misma multa pero aumentada en un 25 %.

²² En una situación diferente se encuentra el caso del trabajo a tiempo parcial, el cual consiste en la posibilidad de que una persona labore un cierto número de horas o días, pero menor al establecido en la ley como de tiempo completo. Se trata de un tema donde las principales diferencias se encuentran en los salarios, ya que generalmente se paga en función de las horas trabajadas, aunque el resto de los derechos son prácticamente los mismos que el resto de los trabajadores. En los últimos años el tema fue abordado por la OIT en el convenio 175 de 1994.

²³ Cfr: RODRÍGUEZ PASTOR, G. *La Modificación del Horario de Trabajo*, Valencia, 1997, pp. 17 y ss.

- d) A estos criterios conviene agregar aquel señalado por el artículo 423 de la Ley cuando establece el contenido de un reglamento interior de trabajo donde se señala que este documento establecerá las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada, así como el lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. Como se sabe, el reglamento interior es un documento bilateral que tiene como finalidad establecer disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. Se trata de una normatividad que tiene una importancia mayor, ya que es precisamente en el terreno de las reglas concretas y específicas de cada centro de trabajo en donde los principios constitucionales y legales deben tener una vigencia específica, para lo cual es particularmente necesario que en la negociación o revisión de un reglamento interior se tengan presentes los márgenes legales. La flexibilidad se hace presente cuando el legislador ejemplifica una opción del posible acuerdo entre las partes, al señalar que “Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir el reposo del sábado por la tarde o cualquier otra modalidad equivalente”, tal posibilidad permite desprender varios elementos, por ejemplo que el acuerdo es necesario para establecer modalidades en que se repartan las horas de trabajo. En ese sentido la exigencia del acuerdo, y en particular de la evidencia de la manifestación de la voluntad del trabajador, ha sido un elemento que la jurisprudencia ha

En el caso mexicano nos encontramos (2008) en un momento de particular interés sobre este punto, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha ejercido su facultad de atracción para conocer el caso de un amparo promovido por la Asociación Sindical de Sobrecargos de México, en donde uno de los aspectos centrales en litigio es el relativo al hecho de que una empresa aeronáutica modificó diversas prestaciones y conceptos del contrato colectivo vigente entre las partes, argumentando necesidad de ahorros en tiempos de crisis y mejorar la competitividad en el sector, derivado de un conflicto de naturaleza económica. Entre los aspectos modificados está precisamente el tema de las jornadas y horarios de trabajo. Hay que recordar que en estricto sentido, con la actual Ley Federal del Trabajo, este tipo de modificaciones es posible siempre y cuando se cuente con la aceptación del sindicato que en su momento firmó el contrato colectivo. Será interesante saber de qué manera se pronunciará la Suprema Corte sobre el tema, ya que de ello dependerá, en buena medida en un futuro, el que pueda haber modificaciones a los contratos colectivos, sin que se cuente con la aceptación de los sindicatos.

venido exigiendo desde los años sesenta del siglo pasado, como requisito de validez de la variación de la jornada.²⁴

Vale la pena señalar cómo la flexibilidad se manifiesta también, en el hecho de que el legislador mexicano al ejemplificar con el caso del posible descanso de los sábados por la tarde, agrega la expresión “o cualquier otra modalidad equivalente”, lo cual puede interpretarse en el sentido, de que estamos ante un texto enunciativo y no limitativo, y de que las posibilidades de variantes en el acuerdo son amplias, de tal manera que entonces la repartición de ciertas horas es posible, sin que ello implique el pago de tiempo extra por esas horas con las cuales se estaría permitiendo un descanso mayor.²⁵ Se trata de una hipótesis, según la jurisprudencia, que si bien sería una extensión de la jornada, sería legal.²⁶

IV. LOS TIPOS DE JORNADA Y DESCANSOS EN LA JORNADA

El artículo 60 de la Ley señala que existen tres tipos de jornada en función del momento del día en que se realiza: diurna, nocturna y mixta.

La jornada diurna, es aquella que se lleva a cabo entre las seis de la mañana y las veinte horas. La jornada nocturna, es la que completa las horas del día es decir, es la que se realiza entre las veinte horas y las seis de la mañana, mientras que la jornada mixta, sería aquella que comprende periodos de las

²⁴ Vale la pena anotar de paso que algunos autores han señalado la contradicción que se presenta en nuestra legislación, cuando por un lado la Constitución señala que la jornada diurna no puede exceder de ocho horas, mientras que después la Ley abre la posibilidad de este tipo de acuerdos para ampliar la jornada de trabajo. *Cfr.* LEAL ISLA GARZA C. “Las Jornadas Máximas en México. Breve Análisis de una Contradicción Normativa”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 1 julio-diciembre de 2005, UNAM-IIJ, México, 2005, p. 145.

²⁵ Aunque vale la pena señalar que ya en algunas ocasiones concretas, los tribunales han desdeñado la necesidad de esta formalización del acuerdo, ya que se ha dicho que si en los hechos se ha impuesto este tipo de variación de la jornada, la misma sería legal. Ver por ejemplo en ese sentido: Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Precedentes: Amparo directo 8356/88. María del Carmen Hernández Arroyo. 27 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

²⁶ Tesis de jurisprudencia 175/2006. Aprobada por la Segunda Sala de la SCJN, en sesión privada del veintidós de noviembre de dos mil seis.

dos anteriores, siempre y cuando el periodo que se realiza en la nocturna sea de 3.5 horas como máximo.

El doctor Néstor De Buen agrega a estos dos tipos de jornada seis más, que son: la jornada reducida considerándola como aquella que por ley pueden realizar los menores de 16 años, por otro lado la jornada especial, la cual sería aquella que la misma ley establece al señalar la posibilidad de que se amplíe la jornada diaria para permitir descansos en los sábados; además, estaría la jornada extraordinaria y que es la que involucra la prestación de horas extras, la jornada emergente en donde se realizan actividades para salvaguardar los bienes de la empresa así como a las personas en caso de siniestro o riesgo, la jornada continua y la discontinua, en donde la diferencia entre ellas estaría en que en la primera no se hace alguna pausa, mientras que en la segunda si.

Tal criterio es importante ya que en el eventual caso de reclamo del pago de horas extras, en la contabilidad total del tiempo que se supone laboró un trabajador, habría que incluirse ese tiempo durante el cual el trabajador no pudo salir del centro de trabajo en el descanso.

Por otra parte la ley establece que durante una jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Este espacio de tiempo, por demás necesario, ayuda para hacer una pausa en la cual el trabajador puede tomar alimentos o simplemente relajarse un tiempo breve. La duración de la pausa varía de un país a otro. Asimismo, desde hace años uno de los temas controvertidos sobre la pausa, ha sido saber si esta se computa como parte o no de la jornada. En el caso mexicano el criterio que la Ley adoptó, fue que tal pausa se consideraría como un descanso remunerado cuando el trabajador no puede salir del centro de trabajo, y no lo será en el caso contrario.

En algunos países, como en Perú, se ha optado por un sistema mixto en cuanto a la contabilidad de la pausa dentro de la jornada, ya que si bien un trabajador puede tener una pausa de cierta duración, solo le serán computados como parte de la misma veinte minutos.

En el caso de México se ha venido reiterando en los últimos años que, si en un asunto contencioso este aspecto forma parte de la litis, será el empleador quien tendrá que acreditar que el trabajador disfrutó de dicha media hora de descanso, y en caso contrario, se le condenará al pago de ese tiempo como extraordinario. (AD. 974/2003 Cooperativa de Consumidores SCL. 18 de marzo 2004. Unanimidad de votos. Tesis aislada).

Sin embargo, en fechas recientes parecieran estar variando algunos de los criterios de interpretación sobre este punto en particular, ya que se ha

llegado a establecer que la media hora es parte de la jornada, argumentando que se trata de una “prerrogativa” lo cual permitiría, en principio, dejar atrás el criterio que establece actualmente la Ley, y que distingue la pausa en función de si puede o no el trabajador salir de su trabajo. Tal criterio, por demás interesante, ofrece una interpretación completamente radical y opuesta a los que por años se había considerado como criterio válido y firme respecto de la media hora de descanso, con los efectos que tales criterios acarrea para las empresas a diferentes niveles (organizacionales, pago de horas extras, etcétera).²⁷ Por la importancia de este criterio conviene verlo a la letra:

Jornada de trabajo continua. La media hora de descanso forma parte de ella y no debe descontarse. De acuerdo con el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, por jornada de trabajo se entiende el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Por otra parte, el diverso numeral 63 del citado ordenamiento, establece que durante la jornada continua de trabajo se concederá al operario un descanso de media hora, por lo menos. En esta tesitura, podría asumirse que la media hora de descanso no forma parte de la jornada cuando el trabajador hace uso de ella y no está a disposición del patrón, debiendo descontársele ese tiempo de la jornada continua; sin embargo, de la interpretación literal del referido artículo 63 se advierte que se trata de una prerrogativa mínima que se le brinda a los trabajadores durante el tiempo de su jornada continua; y por ende, no debe descontársele por formar parte de ella.²⁸

²⁷ Tal criterio novedoso, sin duda interesante viene a ofrecer una manera de ver el tema totalmente favorable a los trabajadores, pero que adolece de una argumentación sólida y coherente.

²⁸ PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Amparo directo 70/2006. Panasonic Electronic Devices de Tamaulipas, S.A. 23 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Mendoza Montes. Secretaria: Piedad del Carmen Hernández Ávila. Nota: Esta tesis contendió en la contradicción 50/2007-SS resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 2a./J. 84/2007, que aparece publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, tomo XXV, mayo de 2007, página 851, con el rubro: “DESCANSO DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA. DEBE SER COMPUTADO DENTRO DE ÉSTA PARA QUE EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO QUE SE HAGA CON EL MÁXIMO LEGAL SEA CALIFICADO DE BUENA FE”. Registro No. 173262, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, XXV, febrero de 2007, página: 1803, tesis: XIX.1o.9 L, Tesis Aislada, Materia: laboral.

Como puede advertirse, de consolidarse esta interpretación, muchas empresas tendrán que revisar sus sistemas de organización del tiempo de trabajo, con el fin de calcular el impacto que puede acarrear este criterio en cuanto al pago de tiempo extra. En el caso de Panamá, por ejemplo, todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores el periodo de descanso normal que necesiten para reponer sus fuerzas, de conformidad con ciertas reglas, por ejemplo, la jornada de trabajo tendrá periodos de descanso, no menores de media hora ni mayores de dos horas. Sin embargo, en caso de jornadas nocturnas o mixtas, el empleador y el trabajador pueden convenir en distribuir dichos descansos, sin exceder los límites de la jornada correspondiente, de manera que no interrumpa la producción.

Uno de los casos mas avanzados en el tema de las pausas en la jornada es tal vez el de Brasil, ya que en este país se establecen reglas más amplias sobre el tema, por ejemplo, que en una jornada de seis horas o más, necesariamente debe haber una pausa de una hora, dicha pausa podrá ser objeto de precisiones en el contrato colectivo, y cuando la jornada sea menor a seis horas, la pausa será de quince minutos. De igual manera existen ciertas actividades como las de mecanografía a las cuales, dada su necesaria concentración, deberán concederse breves pausas en cortos periodos de la actividad.

Por otra parte el legislador ha considerado conveniente dedicar espacios especiales, para regular la organización del tiempo de trabajo para ciertas categorías especiales como el caso de las mujeres y los menores.

V. CASO DE JORNADA DE MUJERES Y MENORES

En la mayoría de las legislaciones laborales del mundo, se ha considerado conveniente que existan normas específicas sobre mujeres y menores. En estos casos, el legislador consideró conveniente establecer algunas precisiones en la organización del tiempo de trabajo. En el primer caso, el trabajo de mujeres, no se les podrá emplear en trabajo nocturno industrial, o después de las diez de la noche en establecimientos comerciales o de servicio u horas extraordinarias, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, tanto durante la gestación como en el periodo de lactancia. Así mismo, hay que recordar que la Ley señala que durante el periodo de lactancia, las mujeres tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.²⁹

²⁹ Hay que recordar como en la práctica la concesión de estos descansos ha sido objeto de acuerdos directos entre la madre trabajadora y la empresa, o en algunos casos entre la

Por su parte, en el caso de los menores, concretamente aquellos de menos de dieciséis años, también en la mayoría de las legislaciones laborales en el mundo se han incluido disposiciones especiales, las cuales en muchos casos, son el reflejo de la preocupación que sobre el tema han tenido organizaciones internacionales como la OIT.³⁰ En el caso de México, la Ley señala que su jornada no excederá de seis horas diarias, dividiéndose en periodos de tres horas cada uno, y de un periodo de reposo de, por lo menos entre ellos, una hora. De igual manera no podrán laborar horas extraordinarias, ni días domingos, ni días de descanso obligatorio, independientemente de que tendrán un periodo vacacional anual más amplio que el resto de los trabajadores, a saber de dieciocho días por lo menos. A estas normas hay que agregar aquellas en donde la Ley establece la posibilidad de una sanción económica para aquellas empresas que violen este régimen.³¹

VI. AMPLIACIÓN DE LA JORNADA

Vale la pena anotar de paso solamente que la Ley establece varias modalidades, en virtud de las cuales se puede ampliar la jornada de trabajo, las más importantes serían: el denominado trabajo de emergencia, en donde la jornada podrá prolongarse en caso de siniestro o riesgo para salvar a los compañeros, y al patrón. Esta idea se encuentra también plasmada en la Ley cuando en el artículo 134 fracción VIII, señala como obligación del trabajador, “prestar auxilio 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”. En algunos estudios se ha profundizado en el tema preguntándose si la no participación de los trabajadores en las labores de emergencia podría derivar en un despido; la duda subsiste cuando vemos

empresa y el sindicato por medio del contrato colectivo; en estos casos una de las variantes que se ha usado es el unir los dos descansos de media hora y otorgarlos a la trabajadora hacia el final de jornada de trabajo, reduciendo de esta manera su tiempo de trabajo. Estas modalidades son válidas en la medida que cuenten con la aceptación de la trabajadora.

³⁰ “La OIT ha clasificado el trabajo del menor en cinco categorías: industrial, no industrial, agrícola, marítimo y subterráneo. El trabajo nocturno, comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, se considera totalmente prohibido”. Cfr. LASTRA LASTRA, J. M., “La jornada de trabajo”, *Revista Laboral* núm. 58, México, julio 1997, pp. 10 y ss.

³¹ En efecto el artículo 995 de la Ley, señala que se impondrá una multa por el equivalente de 3 a 155 veces el salario mínimo general a quienes violen las normas sobre trabajo de mujeres y menores.

que en el artículo 65 de la Ley se señala con carácter potestativo el que se pueda prolongar la jornada de trabajo por estas razones; sin embargo, la Ley al decir textualmente que la jornada “podrá” prolongarse, deja la duda de saber a quién correspondería tomar la decisión de prolongar la jornada, si al trabajador o al empleador. La situación se torna mas confusa cuando vemos que este tipo de labores aparecen como una obligación del trabajador. Nos parece que, con la finalidad de dar una interpretación articulada y coherente del artículo 65 y del 134 fracción VIII, podríamos considerar que la participación del trabajador en labores de emergencia, sólo constituirá una obligación cuando haya evidencias de que el empleador o sus representantes le hayan solicitado al trabajador dicha participación en ese tipo de trabajos; si en tales circunstancias el trabajador se niega a participar, tal vez podríamos pensar que hay un comportamiento que motivaría un despido. Aunque esta interpretación, con independencia de que estemos de acuerdo con ella o no, deja latente otra discusión, a saber, cuál sería la causal, de las previstas en el actual artículo 47 de la Ley, que fundamentaría una rescisión; aquí nos parece que habría por lo menos cuatro opciones: faltas de probidad, ocasionar perjuicios sin dolo y con negligencia, desobediencia del trabajador, o bien por ser una causa análoga a las expresamente reconocidas por la Ley. Se trata de un tema puntual que, como puede advertirse, no cuenta por ahora con una posición definida ni en la doctrina, ni en la jurisprudencia.

Por otra parte una de las modalidades tradicionales de ampliación de la jornada es el caso de las horas extras y las horas extraordinarias y el caso de las jornadas especiales previstas para regimenes laborales especiales establecidos en el título sexto de la misma Ley.

De entrada hay que recordar cómo la Ley señala, que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido y que las horas laboradas que excedan de las 9 a la semana, se pagarán con un 300% más;³² esta prohibición, pareciera corresponder a la multa que prevé la ley para quienes empleen trabajadores en tiempo extraordinario que exceda

³² Un tema aparte que no se aborda en este trabajo es el relativo al régimen jurídico, en general de la jornada de trabajo, y en particular de las horas extras para los trabajadores al servicio del Estado, para los cuales, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece la posibilidad de una mayor reducción de la jornada, pero también la posibilidad de ampliación de la misma. Sin embargo, en el análisis del tema es importante agregar las diversas disposiciones tanto bilaterales (vía condiciones generales de trabajo o contratos colectivos), como administrativas (circulars, decretos, etcétera) que al paso del tiempo se han adoptado en este tema y que hoy en día son imprescindibles para entenderlo cabalmente.

de nueve horas a la semana, lo cual se sancionará con una multa que va de tres a ciento cincuenta veces el salario mínimo general.

El tema de las horas extras se ha venido desarrollando en buena medida, a partir de un conjunto de criterios que han emitido los tribunales y que permiten ver los contornos del tema; por ahora y solo de manera breve quisiéramos anotar algunas de esas particularidades interpretativas:

Desde hace años uno de los temas discutidos tratándose de horas extras, es el saber si los trabajadores están o no obligados a laborarlas; en este caso, la jurisprudencia ha venido señalando que en efecto existe la obligación de laborar horas extras si coinciden los elementos de circunstancias extraordinarias para ello y siempre y cuando se respeten los límites legales, por lo cual la negativa de un trabajador para laborar horas extras sin que se den estas condiciones, no podría ser causa de rescisión.

Pero en muchas ocasiones el tema a discutir ha sido si el reclamo de horas extras, es verosímil atendiendo a la manera y extensión en que dichas horas se supone que se prestaban, para lo cual los tribunales han señalado el requisito de que las horas extras sean “verosímiles”. Como puede advertirse, se trata de una palabra que ubicada en el texto de una interpretación de los tribunales, puede dejar cierto margen de subjetividad no siempre salvable. Así, el significado de lo “verosímil” se convierte en algo relevante; es por ello que vale la pena ver alguno de los criterios recientemente emitidos sobre el particular, por ejemplo en 2007 un criterio sobre horas extras señaló que:

Si la acción de pago de horas extras se funda en circunstancias que no son acordes con la naturaleza humana, como cuando su número y el periodo en que se dice se prestó, permiten estimar que el común de los hombres no puede laborar en esas condiciones, por no contar con tiempo suficiente para reposar, comer, reponer sus energías y convivir con su familia, es inconcuso que su reclamo resulta inverosímil; tal hipótesis se actualiza cuando la acción de pago de las horas extras, se basa en una jornada diaria que va más allá de la legal de ocho horas incluyendo los días de descanso semanal, ya que en este caso habría de considerarse que el tiempo extra se incrementaría con la totalidad de las horas laboradas en esos días, lo cual hace inverosímil el reclamo del tiempo extra, pues si bien es cierto que el Máximo Tribunal del país ha considerado creíble que un trabajador puede laborar una jornada diaria que excede la legal hasta en cuatro horas, también lo es que ello fue a partir de una jornada semanal que comprende cuando menos un día de descanso, toda vez que es ilógico que alguien labore todos los días de la semana en una jornada excedida de la legal sin descansar cuando menos uno, durante mucho tiempo; además, si se toma en consideración que toda persona tiene necesidad de

descansar un día a la semana, precisamente para reponer energías y convivir con la familia, que fue lo que tomó en cuenta el legislador para establecer en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo que por cada seis días de trabajo debería descansarse por lo menos uno; y sobre lo cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que el día de descanso o séptimo día tiene como finalidad preservar la salud física y mental del trabajador, el cual está inspirado en el deseo de proporcionar al trabajador un desahogo de la fatiga producida por el desempeño de sus labores durante seis días, es decir, existen razones de tipo humanitario y fisiológico para precisar que el trabajador requiere del descanso efectivo de ese día para reponer las energías gastadas después de seis días de trabajo, por lo que ello no admite transacción o renuncia por parte del trabajador, ya que siempre debe disfrutarlo por estar de por medio su salud e integridad física.³³

Adicionalmente, en ocasiones se ha señalado, por ejemplo, que en los casos en donde una persona labora 24 horas y descansa 24 horas es perfectamente factible y verosímil.³⁴ Asimismo, el hecho de no llevar controles de asistencia no exime al patrón de la responsabilidad de probar por otros medios la jornada cuando hay controversia sobre la misma.³⁵

Otro aspecto que se ha planteado en el tema de las horas extras es el relativo a su pago, para lo cual en algunos criterios han señalado que su cuantificación deberá hacerse con base en el salario normal y no con el 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 este caso no

³³ Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, tomo XXV, abril de 2007, página 1428, tesis IV.2o.T. J/46, jurisprudencia, Laboral. Rubro: HORAS EXTRAS. ES INVEROSÍMIL SU RECLAMO CUANDO SE BASA EN UNA JORNADA QUE EXCEDE LA LEGAL DE OCHO HORAS DIARIAS SIN QUE EL TRABAJADOR TENGA UN SOLO DÍA PARA DESCANSAR.

³⁴ SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 2046/2006. Ángel Delgado Negrete. 16 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Edgar Hernández Sánchez.

³⁵ SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 4776/2006. Norma Rebeca Fernández Cantero. 1o. de junio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

se está en presencia de indemnización alguna”;³⁶ sin embargo, este criterio tiene alguna excepción desde hace tiempo, ya que si el pago por concepto de horas extras es regular y normal al trabajador, si se considerará parte del salario.

Asímismo, un criterio interesante que ha ayudado a las empresas a disminuir el pago de horas extras reclamado en muchas demandas, es que mediante una contradicción de tesis señaló que es válido pactar contractualmente que el trabajador sólo debe laborar las horas extras con la autorización previa por escrito del patrón o de sus representantes para ello. Este criterio permite que la realización de la horas extras, y por consiguiente su pago y eventual demanda por reclamo de dicho pago, tenga que estar acompañado de la prueba de que dichas horas fueron autorizadas previamente.³⁷

Por otra parte, un detalle adicional a los anteriores que conviene anotar, es el que señala el artículo 153 –E de la Ley el cual al referirse al tema de la capacitación y el adiestramiento, establece que dichas obligaciones patronales deberán impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, salvo casos excepcionales. Se trata de un tema que en la práctica plantea para las empresas una disyuntiva poco atractiva, que consiste en elegir entre encomendar a los trabajadores tareas productivas o bien distraer éstas para dedicarlas a la capacitación y el adiestramiento; como en otros casos, aquí habrá que buscar fórmulas creativas que permitan a las empresas ver en estas obligaciones mecanismos de interés mediato para las mismas y no una merma de su ritmo normal de actividad.

Un tema no previsto de manera general en la ley mexicana y que si se aborda en otros países, es el relativo a los intervalos entre el término de una jornada y el inicio de otra.³⁸ Los descansos entre una jornada y otra

³⁶ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XIX, marzo de 2004, página 1379, tesis I.6o.T. J/61.

³⁷ Contradicción de tesis 42/93.- Entre Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en materia de Trabajo del Primer Circuito.- 2 de mayo de 1994.- mayoría de votos.- Ponente: José Antonio Llanos Duarte.- Secretario: Daniel Cabello González

³⁸ Aunque señalamos que de manera general no se aborda este tema, hay que precisar que en algunos de los llamados trabajos especiales, si se toca este aspecto de los intervalos entre jornadas, por ejemplo en el caso de los trabajadores domésticos, el artículo 333 señala que estos trabajadores tendrán reposos suficientes para tomar sus alimentos y descansos durante la noche, lo cual hace suponer que entre el término de una jornada y el inicio de otra habrá un descanso; en este caso, como ya se ha señalado en reiteradas ocasiones en este tema, la ley es omisa en señalar la duración mínima de ese descanso, De igual manera tenemos los casos de otros trabajos especiales como los de autotransportes y ferrocarrileros

obviamente no son remunerados; por ejemplo en España se consigna un intervalo mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de otra;³⁹ 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 pero si se hace en algunos contratos colectivos y/o regímenes especiales, por ejemplo en el contrato colectivo de trabajo de los pilotos aviadores sí se considera ese importante descanso.⁴⁰ Disposiciones semejantes resultan saludables en ciertos casos, sobre todo cuando se trata de horarios rotativos.

VII. LOS HORARIOS ROTATIVOS

Desde hace tiempo, uno de los reclamos recurrentes de muchas empresas, ha sido la posibilidad de que se pueda contar con los servicios del trabajador en horarios que les permitan aplicar su esfuerzo en los momentos en que el mismo sea más necesario para la empresa; de ahí que se ha hablado de la conveniencia de contar con horarios rotativos, los cuales consisten en contar con un tipo de jornada que pueda ejecutarse en varias opciones de horario, y que esta posibilidad de varios horarios haya sido convenida con el trabajador, de tal manera que la empresa cuente con ese margen de maniobra. El tema se presenta de manera recurrente en los contratos de trabajo, tanto individuales como colectivos. Si vemos a detalle en qué sectores existe este tipo de horarios, nos podemos dar cuenta de que no se trata de una novedad, ya que desde hace años se viene presentando este tipo de modalidad. Sin embargo, es importante distinguir varios supuestos e hipótesis en los

donde si bien la ley señala la necesidad de otorgar descansos a estos trabajadores, han sido las normas internacionales, concretamente los convenios de la OIT ratificados por México, los que han sido mas precisos y explícitos en el tema.

³⁹ Este intervalo de doce horas se refiere a partir del momento en que efectivamente el trabajador deja su empleo, incluyendo las eventuales horas extras que se hayan laborado. Algunos autores han señalado que esta situación no está exenta de problemas ya que puede, en ciertos casos, impactar a la empresa en la organización de sus horarios al tener que retrasar el inicio de un siguiente horario, cuando el trabajador haya laborado horas extras, caso en el cual algunas opiniones sugieren la posibilidad de que se reduzca esa pausa o intervalo entre jornadas. *Cfr. FITA ORTEGA, op. cit.*, p. 53.

⁴⁰ Hay que recordar como en el caso de los trabajadores de aeronaves, la Ley señala que en estos casos el tiempo total de servicios no puede exceder de 180 horas mensuales, Acá el concepto de “tiempo total de servicios” incluye tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, entre otras precisiones que en el caso hace la misma Ley.

cuales se vienen presentando estas nuevas modalidades en la organización del trabajo.

Por ejemplo tenemos el caso en donde hay una jornada y horario fijos, pero en donde el contrato de trabajo ha de ejecutarse en diferentes días. En este supuesto, la continuidad viene dada en el carácter estático de la jornada y el horario, pero la variabilidad se da en cuanto a los días diferentes en que se ejecuta. Aquí los marcos legales a respetar estarían dados por los límites semanales de la jornada de trabajo que establece la Ley, a saber, no más de 48 horas a la semana y no más de 8 horas por día.

Por otra parte, tenemos el caso de una jornada precisa, diurna, nocturna o mixta, pero que cuenta con varias opciones de horario, sin precisión para el trabajador de cual de estas opciones tendrá; es decir, se presenta para el empleador un abanico de opciones de horario, más no de jornada, pero sin embargo el trabajador no tiene certeza, de inicio, en cual de esas posibilidades habrá de realizar su labor. En este caso, queda la duda de si se puede hablar de una modificación de condiciones de trabajo, ya que el trabajador puede tener de inicio un horario, mismo que iría cambiando siempre de entre las opciones que se le plantearon desde un inicio de su relación laboral en su mismo contrato de trabajo, y se le advierte que esta posibilidad se presentaría en atención a las necesidades de la empresa. Desde nuestro punto de vista, si en el contrato de trabajo se planteó desde un inicio esta posibilidad de diferentes posibles horarios de trabajo, y se advirtió de ello, es decir se cuenta con el consentimiento expreso del trabajador, nos parece que si se están respetando los máximos legales de la jornada, no podríamos hablar de una modificación de las condiciones de trabajo.

Si bien el tema se presenta en otros países, este se da con algunas variantes, por ejemplo en el caso de Chile, el Código del Trabajo, establece también la posibilidad de que las partes fijen variantes a la distribución de la jornada, sin embargo estas variantes deberán constar expresamente en el contrato o en un anexo que forme parte del mismo. Sin embargo, subsiste la obligación de que el patrón dé certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, de tal manera que si existen varias opciones de horario, ello supone la obligación del patrón de comunicar al trabajador cual de las opciones se llevará a cabo pero con una semana de anticipación por lo menos.

Hay que recordar también como el Estatuto de los Trabajadores de España establece en su artículo 36-3 que “Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus

servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas”. En la fijación de este tipo de horarios, la legislación española establece algunas obligaciones complementarias para el empleador como son el velar por la seguridad e higiene de los trabajadores involucrados.

Mas allá de los aspectos estrictamente jurídicos de este tipo de organización del tiempo de trabajo, algunos estudios han puesto de manifiesto la posible existencia de efectos colaterales de esta forma de prestar el trabajo; se ha llegado a señalar que se pueden presentar de manera mas fácil problemas de salud, por ejemplo el incremento de niveles de neurosis, de problemas gástricos y cardiovasculares e incluso depresión, y que en general se puede llegar a afectar la calidad de vida de los trabajadores. Este tipo de problemas parecen estar en ocasiones asociados a ciertos grupos poblacionales, ya que las personas más jóvenes se adaptan mejor a este tipo de trabajo y también los hombres estarían más dispuestos a trabajar en este tipo de horarios.

En el caso de los contratos colectivos, el tema de los horarios rotativos se presenta reconocido de muy diversas maneras; hay que recordar que en principio el contrato ayuda a que entre las partes se puedan adaptar las reglas de trabajo a las situaciones concretas de cada centro de trabajo, en tanto que es un espacio propicio para la negociación y los acuerdos, elemento básico en la innovación de formas diferentes de distribución del tiempo de trabajo. De tal manera que en muchos contratos colectivos se presentan acuerdos que permiten hablar de jornadas y horarios flexibles.⁴¹

En el caso de España desde 1986 (Real Decreto Ley 1/86) se habló de la posibilidad de que , mediante acuerdo de las partes en el convenio colectivo, se pudieran fijar jornadas anuales de trabajo, siempre y cuando en la ejecución de cada día no se rebasen las nueve horas.

Por otra parte, cabe señalar que la jurisprudencia en países como México no ha sido muy prolija en el tema específico de la duración de la jornada, no así en el tema de las horas extras (al cual ya nos hemos referido líneas arriba).

⁴¹ En lo relativo a las innovaciones en la organización del tiempo de trabajo, en los últimos años se han presentados variantes interesantes en las empresas, la mayoría de las cuales no han sido objeto de análisis sobre sus regularidad jurídica. Entre esas novedades están los casos del trabajo compartido, en donde dos personas se hacen cargo de una misma tareas compartiendo los ingresos derivados del mismo, el caso del horario escalonado en donde el trabajador pueda optar por ciertas horas de entrada y salida, o el caso del horario promediado en donde el trabajador asume el compromiso de laborar cierto número de horas en un periodo dado, semana, mes o año, y dentro de esos márgenes se pueden ir ampliando las jornadas en lo cotidiano en función de las necesidades de la empresa. *Cfr. LASTRA, op. cit.*, p. 16.

Sin embargo hay varios criterios relacionados con el caso del ofrecimiento de trabajo, el cual se ha considerado de mala fé cuando en dicho ofrecimiento se cambia el horario de trabajo; de igual manera hay criterios sobre el tema de la media hora de descanso en jornadas continuas, también encontramos algunos criterios sobre la posibilidad de que las partes establezcan modalidades en la organización del tiempo de trabajo.

VIII. LAS NORMAS INTERNACIONALES

En el panorama internacional, la regulación del tiempo de trabajo ha tenido aspectos interesantes, tanto a nivel de normas internacionales, como a nivel de derecho comparado.

En el ámbito de las normas internacionales, se le han dedicado importantes espacios al tema, y ha sido precisamente en el ámbito de las normas internacionales emanadas de la OIT donde el tema asume cierta relevancia. Hay que recordar que uno de los temas de mayor preocupación en los convenios de la OIT desde su creación en 1919 fue precisamente el tema de la limitación de la jornada de trabajo, tema al cual se le dedicaron algunos de los primeros convenios internacionales. Por su parte México ha incorporado al derecho interno, por la vía de la ratificación, algunas normas internacionales relacionadas con el tema emanadas de esta organización. En efecto, esos convenios ratificados por México se refieren al tema de la siguiente manera:

Convenio número 6 sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919:

Este convenio fue denunciado por la ratificación del Convenio número 90 sobre el trabajo nocturno de los menores, 1948.

Convenio número 14, en este convenio sobre el descanso semanal (en la industria), 1921:

En este convenio se prevén disposiciones que establecen el descanso semanal al que el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias tiene derecho en el curso de cada periodo de siete días de trabajo, el cual deberá comprender como mínimo veinticuatro horas consecutivas y prevé que dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todo el personal de cada empresa.

Convenio Número 30, sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930:

En este convenio se establece un límite para las horas de trabajo en el comercio y oficinas que no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día y estas horas de trabajo podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo

de cada día no exceda de diez horas. Se establece la posibilidad de extender la jornada de trabajo en ciertos casos, excepciones temporales y permanentes a esta, así como también prevé el pago de las horas de trabajo adicionales que será aumentada, en por lo menos, un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Convenio número 46 (Retirada) (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935: (Nota: Este convenio no ha entrado nunca en vigor, ha sido retirado por la conferencia el 30 de mayo de 2000)

En este convenio se establece el límite a las horas de trabajo en las minas de carbón, dicho límite lo establece dependiendo de qué tipo de mina se trate, establece la prohibición de emplear a los trabajadores los domingos y días de fiesta legal en trabajos subterráneos de las minas de carbón, sin embargo, se considerará como cumplida esa disposición si los trabajadores disponen de un descanso de veinticuatro horas consecutivas, de las cuales dieciocho, por lo menos, estarán comprendidas dentro del domingo o día de fiesta legal. En cuanto a las horas extraordinarias, establece que deberán ser remuneradas con la tasa normal, aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento, los reglamentos de la autoridad pública podrán permitir que las empresas de todo el país dispongan de un máximo de sesenta horas extraordinarias por año, estas horas extraordinarias deberán ser remuneradas con la tasa normal, aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento.

Convenio número 49 (Dejado de lado) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935:

En este convenio se reducen las horas de trabajo en las fábricas de botellas y se establece que el número de horas de trabajo de las personas que laboren en estos establecimientos, no podrá exceder de un promedio de cuarenta y dos horas por semana, este promedio se calculará sobre la base de un periodo que no exceda de cuatro semanas, la duración de cada turno no podrá exceder de ocho horas, la duración del descanso entre dos turnos de un mismo equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas; sin embargo, este descanso podrá reducirse, si fuere necesario, cuando se efectúe el cambio periódico del horario de los equipos. Los límites de las horas de trabajo podrán ser sobrepasados y el periodo de descanso podrá ser reducido, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Las horas extraordinarias efectuadas se compensarán en las condiciones que determine la legislación nacional o un acuerdo entre las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

Convenio número 63 sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938:

Este convenio fue denunciado en virtud de la ratificación del convenio 160 sobre estadísticas del trabajo 1985.

Convenio número 90 (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948:

Prevé las jornadas de trabajo para los menores de edad. En el caso de personas menores de dieciséis años, este periodo comprenderá el intervalo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, en el caso de personas que hayan cumplido dieciséis años y tengan menos de dieciocho, este periodo contendrá un intervalo fijado por la autoridad competente de siete horas consecutivas, por lo menos, comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana; la autoridad competente podrá prescribir intervalos diferentes para las distintas regiones, industrias, empresas o ramas de industrias o empresas, pero consultará a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores antes de fijar un intervalo que comience después de las 11 de la noche, así mismo establece la prohibición de emplear durante la noche a personas menores de dieciocho años en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, salvo en algunos casos.

Convenio número 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957:

Establece el descanso al que tienen derecho los trabajadores del comercio y oficinas, estos tendrán derecho a un periodo de descanso semanal interrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada periodo de siete días, este periodo de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento, regula los regímenes especiales de descanso semanal que se pueden aplicar, etcétera.

Convenio número 109, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958: (Nota: este convenio todavía no ha entrado en vigor)

El presente convenio en su parte III regula lo que son las horas de trabajo a bordo de buques y prevé un horario diferente según la categoría de trabajador del que se trate, prevé las horas extraordinarias y su compensación (la tasa o tasas de remuneración deberán ser prescritas por la legislación nacional o deberán ser fijadas por contratos colectivos, pero en ningún caso la tasa de remuneración horaria de horas extraordinarias deberá ser inferior a la tasa horaria de la paga o salario básico aumentada en un 25 por ciento).

Convenio número 153, convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979:

En este convenio se establece la duración de la jornada de trabajo y los periodos de descanso de los conductores asalariados:

- a) a la conducción y a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo;
- b) a los trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga.

La duración total máxima de conducción, comprendidas las horas extraordinarias, no deberá exceder de nueve horas por día ni de cuarenta y ocho horas por semana, estas podrán calcularse como promedio sobre un número de

días o de semanas que determinará la autoridad o el organismo competente de cada país. En este convenio hay un concepto interesante de la expresión “duración de trabajo”, que en ella se estarían incluyendo, según lo señala el convenio, no solo el tiempo durante el cual un trabajador estaría conduciendo un vehículo, sino también el tiempo en el cual se realizan trabajos auxiliares, en relación con el vehículo, los tiempos de simple presencia, de espera o de disponibilidad, toda vez que se trata de tiempo en el cual los trabajadores no pueden disponer libremente de su tiempo. Además se señala que no deberá autorizarse a un conductor a conducir ininterrumpidamente durante más de cuatro horas como máximo sin hacer una pausa, aparte de que el descanso diario de los conductores deberá ser por lo menos de diez horas consecutivas por cada periodo de veinticuatro horas, contados a partir del comienzo de la jornada de trabajo.

Convenio número 160, sobre las estadísticas del trabajo, 1985:

Se establece que todo miembro que lo ratifique se obliga a recoger, compilar y publicar regularmente estadísticas básicas del trabajo en lo que se refiera a la jornada de trabajo, recopilará ganancias medias y horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas) y, si procediere, tasas de salarios por tiempo y horas normales de trabajo. Además establece que deberán compilarse estadísticas continuas de las ganancias medias y de las horas medias de trabajo (horas efectivamente trabajadas u horas pagadas), que abarquen a todas las categorías importantes de obreros y empleados, y a todas las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país y cuando sea apropiado, estadísticas de las tasas de salario por tiempo y de las horas normales de trabajo, que abarquen las ocupaciones o grupos de ocupaciones importantes en las principales ramas de actividad económica, y de manera que representen al conjunto del país.

Como puede advertirse, el trabajo que la OIT ha venido realizando por medio de los convenios internacionales en la materia, ha ido avanzando en la idea de normar, limitar y controlar el tiempo de trabajo, desde sus primeros convenios, a través de propuestas de planteamientos generales, para ir avanzando, al paso de los años, en propuestas de criterios para categorías especiales de trabajadores, en los cuales, y en atención a su especificidad, la limitación y regulación del tiempo de trabajo, presenta características especiales.⁴²

Por otra parte, existen diversas normas comunitarias europeas que se ocupan del tema, por ejemplo la Directiva 2003 /88/CE sobre ordenación

⁴² Conviene señalar que en materia de convenios de la OIT se adoptó en 1994 el convenio 175 trabajo a tiempo parcial, mismo que aunque no ratificado por México, se refiere a la posibilidad de establecer jornadas inferiores a las de trabajadores de tiempo completo.

del tiempo de trabajo y completada por las Directivas 1999/63 sobre la gente de mar, la Directiva 94/33/CEE sobre trabajo de menores y la Directiva 1996/1756 sobre permiso parental; se trata de normas supranacionales europeas en donde, cabe anotar, los marcos de referencia de la duración de la jornada difieren muchas veces de aquellos existentes en otras regiones como América Latina.⁴³

Por otra parte, algunos ejemplos en el Derecho Comparado muestran cómo se ha regulado el tema en otras latitudes. En Uruguay, por ejemplo, en muchas empresas se han acordado esquemas en los cuales hay un amplio margen a la organización del tiempo de trabajo, por ejemplo se ha establecido trabajo semanal de seis días, con 8 horas de trabajo, semana de 5 días con 9.5 de trabajo, semana de 4 días con 12 de trabajo, sin que ello implique pago de horas extras. En el caso de México quedaría la duda de si este tipo de arreglos no estaría contraviniendo la Ley y la misma Constitución. En otros casos y en algunos códigos, como el panameño y el dominicano se define a la jornada de trabajo de manera negativa, al señalar que es el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente por estar a disposición del empleador, y es a partir de esta idea como se desarrolla el tema de la distri-

⁴³ “En la actualidad, según la European Foundation for the Improvement of Working Conditions, España es el tercer país de Europa donde más horas semanales se trabaja (40,3 horas en promedio), después de Reino Unido (con 43,3) y Grecia (con 41 horas semanales). Esta situación no solo tiene consecuencias no deseables desde el punto de vista laboral —en especial, en cuanto al incremento de la tasa de accidentes de trabajo, que se producen como resultado de jornadas laborales excesivas— y de la productividad de las empresas —descenso acusado de la productividad a partir de la sexta hora de trabajo— sino que además es susceptible de tener un efecto negativo sobre las mujeres, impidiendo un equilibrio adecuado de la vida profesional y la vida personal...”

Cfr. CHACARTEGUI JÁVEGA C. “Tiempo de trabajo, racionalidad horaria y género: un análisis en el contexto europeo”, *Revista Relaciones Laborales*, núm. 19, año XXII, Madrid, octubre de 2006, pp. 97-98.

Aunque durante el año de 2008 una cierta incertidumbre se ha instalado en el debate europeo sobre la organización del tiempo de trabajo. Esto se debe al hecho de que los Ministros de Trabajo de la Unión Europea alcanzaron un acuerdo, durante el mes de junio del 2008, en el cual se establece la posibilidad de que pueda haber semanas laborales de más de 48 horas, extendiéndose en algunos casos a 60 o 65 horas (lo cual ya ocurre en Reino Unido), agregando que no se contabilizarían como tiempo de trabajo las “guardias”. Aunque este tipo de acuerdos es provisional, ya que tiene aún que pasar por la aprobación por parte del Parlamento Europeo, diversas organizaciones sindicales han manifestado su rechazo, como la Confederación Europea de Sindicatos, la cual calificó de inaceptable esta posibilidad de ampliación de las jornadas semanales de trabajo.

bución del tiempo de trabajo. Por su parte la Ley del Contrato de Trabajo en Argentina, señala que la distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y que “la diagramación de los horarios”, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos, no estará sujeta a la autorización administrativa previa, pero el patrón deberá hacerlos del conocimiento de los trabajadores mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público. La legislación española, por su parte, incluye en su concepto tanto el trabajo efectivo como las pausas, reconociendo los tiempos muertos para casos de movilidad funcional; también en España el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 36, pareciera permitir los turnos rotatorios, como parte de las decisiones que puede adoptar la empresa, sin afectar la ley o el contrato colectivo.

Un caso interesante también es el de Colombia, en donde se pueden advertir las variantes que la legislación ha venido incorporando al tema de la jornada, sobre todo en lo que se refiere a la posibilidad de dar un mayor margen de maniobra a las empresas para organizar el trabajo en función de sus necesidades. En este país, por medio de la Ley 789 de 2002⁴⁴ se hicieron algunas modificaciones al tema de la jornada de trabajo, en los siguientes términos; se consideró que existe el trabajo ordinario y el nocturno; el primero es aquel que se realiza entre las seis horas y las veintidós horas, mientras que el segundo es aquel que se realiza entre las veintidós horas y las seis de la mañana. Asimismo, el artículo 51 de esta Ley, modifica al Código Sustantivo del Trabajo y señala que:

El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo de seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias sin lugar a ningún recargo por el trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

En el caso de los países europeos, se asiste desde hace años al debate en torno a la disminución del tiempo de trabajo; esta disminución, en los casos en que se ha alcanzado, se ha dado por vía de la negociación colectiva como

⁴⁴ *Diario Oficial* No. 45,046 del 27 de diciembre de 2002.

en Alemania (caso de la Volkswagen), o bien por la vía de la ley como en el caso de Francia.⁴⁵ Sin embargo, los causes por los cuales en los últimos años el tema de la regulación del tiempo de trabajo ha avanzado, incluye otro tipo de modalidades y debates que ya no se centran exclusivamente en el tema de la reducción de la jornada, como son la negociación de días de descanso como sábados y domingos y modificaciones de horarios sin costos adicionales para la empresa, entre otros.⁴⁶

De manera general, en la mayoría de las legislaciones laborales, el trayecto de los trabajadores hacia los lugares o centros de trabajo así como el regreso a sus domicilios, no se consideran como parte de la jornada de trabajo, salvo las excepciones que específicamente determinan las leyes. Uno de los casos más frecuentes es el del trabajo ferroviario en donde, por citar un ejemplo, en Argentina se considera como parte de la jornada el tiempo en que el trabajador se traslade en calidad de pasajero para tomar o dejar un servicio. No existe disposición similar en México sobre este punto y en este sector; sin embargo la ley mexicana en su artículo 252, para el caso de los ferroca-

⁴⁵ En efecto entre los años 1997-2002 y como parte de una política de empleo ambiciosa, Francia incluyó como parte de sus estrategias la idea de reducir el tiempo de trabajo. “En el caso concreto de Francia, la reducción del tiempo de trabajo como medida de creación de empleo se venía estudiando y debatiendo desde hacía tiempo. Se habían explorado distintas vías para llevarla a cabo por opciones políticas diferentes. En 1981 se produjo un primer intento, rebajando la duración legal del trabajo a 39 horas semanales e incrementando hasta cinco semanas el periodo de vacaciones retribuidas, con el objetivo de reducir la duración legal del trabajo a 35 horas semanales en 1985. Este objetivo se abandonó pronto ‘víctima de la pobre coyuntura económica y de las dificultades políticas para su implantación’. A partir de ahí, la reducción del tiempo de trabajo se combinó con la idea de flexibilidad, pasando a constituir un elemento más del intercambio en la negociación entre sindicatos y empresarios”... “Desde otra óptica política, la conocida Loi Robien fomentó en 1996 la reducción del tiempo de trabajo a través de un sistema de incentivos económicos”. Más tarde en 1997, el gobierno planteó una política de empleo que incluía la reducción del tiempo de trabajo con el fin de situar la duración legal a 35 horas semanales en la primavera del 2002, por medio de un plan de acción. Sin embargo, esta idea sin duda interesante pareciera irse desvaneciendo en los últimos años con leyes como la núm. 2005-296 de 2005 conocida como Ley Borloo, según la cual un trabajador puede, de acuerdo con la empresa, prolongar su jornada mas allá de las horas extraordinarias. Cfr. MARTÍN PUEBLA, E. “Nuevas normas sobre el tiempo de trabajo en Francia, ¿Voladura controlada de las 35 horas?”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, año XXII, febrero de 2006, Madrid, pp. 79 y ss.

⁴⁶ Cfr. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A., *Las Transformaciones del Derecho del Trabajo*, UNAM-IIIJ, México, 2006, p. 15.

rrileros, señala que las jornadas se ajustarán a las necesidades del servicio y que podrán iniciar en cualquier hora del día o de la noche.⁴⁷

Los particularismos en materia de organización del tiempo de trabajo, han orillado a los legisladores a tratar de manera específica y puntual este tema en el caso de ciertas categorías especiales de trabajadores, como en el caso mexicano las siguientes:

Un caso excepcional es el de los marinos, para los cuales muchas veces la imposibilidad de abandonar el espacio de trabajo, exige que haya una regulación especial del tiempo de la jornada de trabajo. En el caso de México, la Ley señala que para el trabajo de los buques, por ejemplo, la relación de trabajo por viaje, comprende el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque, o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Otra regulación especial en el tema es el caso de los trabajadores de las aeronaves, para los cuales el tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, comprenderá solamente el tiempo afectivo de vuelo, el de ruta y el de los servicios de reserva, todo ello no podrá exceder de 150 horas mensuales.

Otra categoría especial de trabajadores para los cuales desde hace tiempo se tiene una situación por demás polémica, es el caso de los trabajadores domésticos, quienes no están sujetos a tiempo extraordinario, pero, de acuerdo con la Ley en su artículo 333, se les debe proporcionar reposo suficiente para tomar alimentos y de descanso durante la noche.

IX. EL TEMA EN LOS PROYECTOS DE REFORMA A LA LFT

En los últimos años en América Latina, se asiste a un proceso de reformas a los códigos y leyes laborales, en muchas de las cuales se toca el tema de la duración del trabajo, algunas de esas reformas que podrían insertarse en la denominada “línea flexibilizadora” han sido las de países como Argentina (1991, 1995, 1998) Perú (1991, 1995, 1997), Colombia (1990), Venezuela 1997, Chile, Panamá, entre otras.

⁴⁷ Como un conjunto de normas aparte, debe considerarse la reglamentación que se establece en materia de seguridad social, para la cual en la mayoría de las legislaciones del mundo, incluyendo por supuesto la mexicana, los llamados “accidentes de trayecto”, acaecidos entre el centro de trabajo y la casa del trabajador y viceversa, tienen efectos jurídicos y ofrecen al trabajador cierta protección.

Sobre el tema de la reforma a la legislación laboral en México, también en los últimos años, se han hecho públicas diversas propuestas de reforma; sin embargo, por ahora solo deseamos destacar dos de los proyectos que por sus alcances y amplitud, son de las más ambiciosas:

Una de las propuestas fue producto de aquel proceso de discusión que se dio entre los años 2000 y 2006, y que se conoció con el nombre de “Ley Abascal”, en alusión al entonces Secretario del Trabajo Federal, y en donde se proponía que, teniendo como referencia los límites establecidos por semana, las partes podrían convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. De igual manera se podría, establecer un programa de acumulación mensual, siempre que se ajustara al artículo 123 constitucional (es decir que no sea inhumana y excesiva) y mediante acuerdo entre las partes.⁴⁸

Por otra parte, en el otro proyecto de reforma, impulsado por un amplio sector del sindicalismo independiente y por el PRD, decía que si había necesidades del servicio, se podría convenir en el contrato colectivo, o con la representación mayoritaria de los trabajadores, una distribución de la jornada semanal y excepcionalmente mensual, “siempre que se convengan por escrito las condiciones necesarias para evitar el menoscabo de derechos contemplados en esta ley”.

Como puede advertirse en todas estas propuestas, el contrato colectivo aparece como un adaptador de horarios para las empresas y sectores involucrados.

En su momento, la Secretaría del Trabajo Federal señaló que con estas reformas se podría establecer un “banco de horas”, de tal manera que se podrían ampliar las posibilidades de descanso de los trabajadores, con una mejor vida social y familiar. Esta posibilidad no plantea un esquema nuevo ya que han existido, desde hace años, sugerencias para organizar el trabajo bajo estas modalidades. Como ejemplo de este tipo de esquema se ha mencionado que existen varios países en los cuales este sistema ya funciona en Japón, Canadá, República Checa, Italia, Finlandia, Suiza, El Salvador, etcétera. Se trata de un modelo atractivo de organización del trabajo pero que

⁴⁸ Ya desde hace tiempo algunos expertos como el Dr. Octavio Loyzaga han venido señalando los riesgos que podrían implicar este tipo de modificaciones a la jornada: “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 estipulado, este tipo de jornadas daría lugar a que, horas que se pagan como extraordinarias se cobren como ordinarias”. *Cfr. LÓYZAGA, op. cit.*, p. 421.

para su implementación supone necesariamente hacer otro tipo de adecuaciones al marco legal vigente, por ejemplo, en materia de horas extras y los límites o costos a las mismas; es decir, la posibilidad de ampliación de la jornada diaria o semanal, con un eventual descanso prolongado, exige dejar en claro cual será el efecto en el régimen de las horas extras. En algunos países en donde se ha avanzado en este tema y en esta dirección, la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo se presenta con ciertos márgenes dentro de los cuales se puede dar, y no se trata de una posibilidad absoluta, sino más bien relativa que tendría el empleador.

Respecto de la experiencia en el tema en países europeos se ha señalado por ejemplo, que cuando se puede establecer un cómputo anual no siempre la legislación laboral permite hacerlo; aunque esta situación varía cuando se analiza puntualmente de cada país.⁴⁹

⁴⁹ “En definitiva, a través del cómputo anual, que, como se ha visto, permite acumular en determinadas épocas del año un número de horas cuya única limitación es el descanso entre jornada y jornada, lo que podría dar lugar a jornadas de 60 horas semanales. Esta situación no se encuentra legalmente permitida en los países de nuestro entorno europeo, en los que la posibilidad de ampliar la jornada máxima semanal es mucho más reducida que en nuestro país (España), aun a pesar de que puedan establecerse algunas posibilidades de cómputo de la jornada máxima semanal en periodos de referencia o arcos temporales, que no resultan tan flexibles para las empresas como el permitido en nuestro Estatuto de los Trabajadores.”

“Así, por ejemplo, en Austria, la duración del trabajo semanal puede ampliarse hasta un máximo de 50 horas, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, mientras que se respete la media de 40 horas semanales en el periodo de referencia; en Dinamarca el máximo de 48 horas semanales de media debe respetarse en un periodo de referencia de cuatro meses; en Finlandia, la duración del trabajo semanal puede ampliarse hasta un máximo de 45 horas, siempre que se respete el promedio de 40 horas semanales en un periodo de referencia de 52 semanas; en los Países Bajos, puede llegarse a acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores según el cual la duración máxima diaria podría extenderse de las 9 máximas a 12 horas (60 semanales de promedio, en lugar del tope máximo de 48 horas), siempre que el arco temporal de referencia sea de 4 semanas (pero, actuando, como límite absoluto, que no se sobrepasen las 48 horas de promedio en el periodo de 13 semanas; en Portugal, el límite máximo semanal podría llegar a las 60 horas por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que el máximo se mantenga como media en el periodo de referencia; en el Reino Unido, la duración semanal media puede superar las 48 horas si la media se mantiene en un periodo de referencia de 17 semanas.”

“Asimismo, los amplios márgenes de realización de horas extras extraordinarias contribuyen al alargamiento de la jornada, ya que, mientras se compensen por descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no van a figurar dentro del cómputo del límite máximo de 80 horas anuales, de manera que si el descanso compensatorio de cada

En el fondo se trata de diseñar un sistema de distribución y organización del tiempo de trabajo, en donde los contornos del mismo estarán determinados, por una parte, por el grado de participación de los trabajadores en el mismo, y por otro, por los límites que en cuanto a la duración de la jornada “reorganizada” (diaria, semanal, etcétera) establezca el legislador. Asimismo, sería importante analizar y repasar en que medida este tipo de ajustes tendrían algún impacto para los derechos de los trabajadores en la seguridad social.

Asímismo, conviene recordar que además de la coherencia en el marco legal, como ya se señalaba desde hace tiempo, la limitación de la jornada atiende a varios factores entre los que están los fisiológicos, económicas y técnicos,⁵⁰ aspectos todos ellos que habría que considerar en cualquier reforma en el tema.

X. CONCLUSIONES

Como puede advertirse la organización del tiempo de trabajo, así como las normas adoptadas al respecto han estado desde siempre en el centro de las preocupaciones del mundo del trabajo, y no podía ser de otra manera, ya que se trata del tiempo durante el cual la empresa podrá, combinando sus recursos, llevar a cabo el proceso productivo.

Si bien es cierto que tal vez fue en el último siglo en el cual se avanzó en mayor medida en la regulación y limitación de tiempo de trabajo; sin embargo, esta primera percepción puede ser engañosa. Si analizamos el tema desde el punto de vista no solo jurídico, algunos estudios muestran como más de una quinta parte de las personas que trabajan en el mundo hoy en día, lo hacen más de 48 horas por semana;⁵¹ así mismo, las variantes en la organización del tiempo de trabajo se han multiplicado, en su gran mayoría teniendo como eje motivador las necesidades de las empresas y no necesariamente la protección de los trabajadores; tales variante han encontrado su solidez y sustento jurídico, ya sea por que la ley autoriza los acuerdos

una de las 80 horas extraordinarias tiene lugar dentro de los 4 meses siguientes al de ejecución de la primera, el empresario puede ir utilizando la bolsa de 80 horas a su conveniencia e ir la neutralizando en periodos de cuatro meses mediante descansos compensatorios...”
Cfr. CHACARTEGUI, *op. cit.*, p. 105.

⁵⁰ *Cfr.* CABANELLAS, *op. cit.*, p. 18.

⁵¹ *Cfr.* Tiempo de Trabajo en el Mundo. Principales Hallazgos e Implicaciones Políticas”. Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo. OIT. 2005.

entre las partes, ofreciendo así un amplio margen a la creatividad de ellas, o bien por que es de la misma ley desde donde se ordenan este tipo de adecuaciones.

Cabe recordar que el tema de la reducción de los límites de ese tiempo, así como las posibilidades de poder variar la organización del tiempo, son tal vez dos de los ejes a partir de los cuales ha evolucionado el régimen jurídico del tiempo de trabajo. Dicho de otra manera, cuáles son los límites de la disposición del trabajador y cuál es el margen de maniobra para organizar ese tiempo, han sido los temas en donde la legislación laboral ha avanzado en muchos países.

Un tema no incluido en este trabajo, pero abordado en muchos países, y de manera particular en Europa y en economías avanzadas, es el relativo, no a la distribución del tiempo de trabajo, sino más bien el relativo a la disminución de la jornada de trabajo. Si bien, la tendencia histórica ha sido hacia la disminución del tiempo de trabajo, lo cierto es que en muchos países los límites rebasan aun las 40 horas semanales, como en el caso de México. En su momento, varias fueron las formas en que esa reducción se intentó abordar, por ejemplo por medio de la reducción de la duración normal y máxima del trabajo, por medio de la prolongación de las vacaciones anuales pagadas, por medio de la reducción de la vida activa por la vía de la edad para jubilarse, etcétera, lo cual se intentó por la vía legislativa o contractual.⁵² El tema casi siempre fue abordado desde la óptica de una política de empleo en donde la reducción de la duración del tiempo de trabajo se podría traducir en un mecanismo de creación de otros empleos, destinados a atender, de ser necesarios, aquellos tiempos y espacios que quedarían “vacantes”. Todo ello tendría repercusiones a varios niveles: para el individuo, la empresa, la misma sociedad.

Por otra parte, las propuestas legislativas en la materia y los debates en torno al mismo han evolucionado también en los últimos años; así por ejemplo, hoy en día se incorpora de manera creciente la idea de avanzar hacia una compatibilidad entre la vida laboral y familiar,⁵³ o bien como en Italia

⁵² Cfr. CUVILLIER R. *¿Hacia la reducción de la duración del trabajo?*, OIT, Ginebra, 1982, pp. 3 y ss.; WHITE M., *Working Hours*, OIT, Ginebra, 1987.

⁵³ “En ese sentido, es importante destacar que el informe Cercas sobre la propuesta de Directiva del parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, señala, en el considerando 5, que la conciliación de la vida profesional y la vida familiar es un elemento esencial para lograr los objetivos que se ha fijado la unión en la estrategia de Lisboa, en particular para aumentar el índice de empleo de las mujeres. Según el citado informe, ello no

bajo el concepto de “tiempos de ciudad” (Ley 53 del año 2000), se busca establecer planes territoriales de horarios, o en Gran Bretaña con las políticas de *work and life balance*, en donde la organización del trabajo busca liberar horas para el descanso y convivencia social y familiar, o como el caso del modelo 6+6 en Finlandia en donde se tienen jornadas diarias efectivas de 12 horas, repartidas en dos turnos de 6 horas.⁵⁴

Como se puede ver la regulación de la organización del tiempo de trabajo ha sido un tema presente y permanente en las relaciones laborales en donde la lucha entre las facultades de organización de la empresa y el legítimo derecho al descanso han estado enfrentados. Derivado de este encuentro de posiciones, el marco legal ha evolucionado, entre avances y retrocesos. En el caso mexicano, ante la eventualidad de una reforma a la legislación laboral sobre el tema sería importante, no solo estudiar las experiencias internacionales al respecto, sino tratar de avanzar en un marco legal que atienda de la mejor manera a estos dos intereses, ambos legítimos.

sólo contribuye a crear un clima de trabajo más satisfactorio, sino que permite, además, una mejor adaptación a las necesidades de los trabajadores, principalmente de los que tienen responsabilidades familiares...” Cfr. CHACARTEGUI, *op. cit.*, p. 102.

⁵⁴ “Ello supone que la jornada se limita a 30 horas semanales, manteniendo el mismo salario que percibían los trabajadores por una media de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

“Además, a los dos factores expuestos anteriormente hay que sumar que los estudios llevados a cabo por el ministerio de trabajo finlandés, demostraron que la sexta y séptima hora de trabajo se realizan a un 50% de su eficiencia, y la octava hora tan sólo a un 25%. En este contexto, la implementación del 6+6 se llevó a término en el Programa de Empleo del Ministerio de Trabajo del Gobierno finlandés de Pekka Peltola para los años 1996-1999. Este programa fue financiado con fondos europeos y puso en marcha una serie de experiencias piloto encabezadas por 37 empresas que ocupaban 2.080 trabajadores. La experiencia del 6+6 se ha valorado positivamente por la innovación que supuso la ordenación del tiempo de trabajo, no solo por los efectos beneficiosos que supone como sistema de reparto del empleo, sino especialmente por la liberación del tiempo que crea las condiciones para favorecer el cambio en la división sexual del trabajo doméstico y familiar”.

Cfr. CHACARTEGUI, *op. cit.*, p. 111.