

con la integración tripartita que actualmente está prevista en la Ley en donde se incluyen representantes obreros y patronales designados por sus respectivos sectores.

SEGUNDO: Que se consigne en la Ley que estos representantes ya no integren el pleno de las juntas.

TERCERO: Que la Legislación Laboral cree recursos de revisión en contra de los laudos dictados por las Juntas Especiales en conflictos individuales.

CUARTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje conozca de este nuevo recurso.

QUINTO: Que el pleno de las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje se integre por distintos representantes de los que forman las Juntas Especiales, designados en la misma forma, pero que la Ley les exija mayor grado de escolaridad y preparación.

SEXTO: Que se suprima el Jurado de Responsabilidades que está previsto en el artículo 523 de la Ley actual y que las funciones que tiene asignadas pasen a ser competencia del Pleno de la Junta, incluyendo el personal jurídico de las juntas.

Jornada de Trabajo una reforma necesaria

Lic. Sergio M. Villarreal Salazar

Introducción

Observamos que la regulación legal de la jornada de trabajo, está encaminada a establecer una justificada limitación a su duración.

El sistema legal y la jurisprudencia a este respecto, en una medida importante han impedido la explotación de los trabajadores.

Esa intervención del Estado surge con apremio en el apogeo del liberalismo económico, donde floreció el capitalismo que explotó sin más límite a la clase trabajadora que la resistencia de ésta.

La necesaria adecuación entre esos principios y la normatividad, se mantiene sin reserva en la época de nuestra economía cerrada.

Con la apertura de fronteras y la tendencia hacia la globalización económica, se reorientan, hacia la competitividad en los mercados, los objetivos de la dirección y administración de la empresa. Esta ingente necesidad, impacta todos sus elementos, pero las adecuaciones requeridas rebasan su ámbito de organización.

En ese orden resultan insuficientes la renovación de la planta productiva y la efficientización de la empresa, si se encuentran

barreras en el sistema legislativo que impiden la plena adecuación de tales medidas y estrategias.

Para los propósitos del presente estudio nos interesa la legislación laboral, y todavía más específico dentro de ésta la jornada de trabajo.

En ese orden nos encontramos la propia regulación constitucional que determina la duración máxima de la jornada de trabajo en forma diferenciada para los turnos diurno y nocturno. La ley ordinaria divide el día en tres turnos, pues agrega el mixto.

Pues bien, con este estudio demostraremos la necesidad de modificar el régimen legal, para establecer un sistema que a la vez que conserve los derechos del trabajador que impiden su explotación, permita la adecuación de los nuevos modelos de organización del trabajo.

Para su desarrollo, el estudio lo presentamos en los apartados siguientes: La Jornada de Trabajo y su Reglamentación; Hacia un Cambio del Régimen Legal de la Jornada de Trabajo y; Justificación de una Reforma al Régimen de la Jornada.

Para demostrar nuestra hipótesis utilizaremos los métodos histórico, inductivo, deductivo y lógico-sistemático.

Capítulo I

La jornada de trabajo y su reglamentación

En este capítulo referimos los conceptos generalmente aceptados de la jornada de trabajo, y realizamos las precisiones pertinentes en cuanto a su reglamentación.

A. Antecedentes. La Constitución de 1857 no estableció reglamentación de la duración de la jornada de trabajo. Esa atribución estaba a cargo de las legislaturas de los estados, y en éstos se dieron soluciones diversas; desde la ausencia de regulación, como Nuevo León, hasta una limitación en 9

horas como en Chihuahua (Decreto del 23 de agosto de 1916)¹, Jalisco, en la Ley de Manuel M. Diéguez,² y; en Veracruz, en la Ley del Trabajo de Manuel Aguirre B.³

Mario de la Cueva apunta que la limitación a las horas de la jornada de trabajo, fue uno de los primeros y más urgentes objetivos de la organización Internacional del Trabajo.⁴

Además de proteger la salud del trabajador, fueron varias las razones que llevaron a la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo. En nuestro país en la Constitución Política de los estados Unidos Mexicanos de 1917 (CPEUM en adelante), resolvió definitivamente establecer una duración máxima de ocho horas en la jornada diurna, y de siete horas como máxima para el trabajo nocturno.

B. Concepto. El texto constitucional regula la duración de la jornada, más no contiene la definición de la misma.

Con la necesidad de limitar la duración de la jornada de trabajo, se concibió a ésta como integrada con el tiempo efectivo de servicios. Esta idea prevaleció en nuestro país antes y durante la vigencia de la Ley federal del Trabajo de 1931.

Fue el legislador de 1970 el que introdujo el cambio, pues en el artículo 58 se le define como "...El tiempo durante el cual está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Con ello se substituye la noción original del tiempo efectivo de servicios.

El maestro Nestor de Buen, señala que no deja de ser contradictorio el artículo 82 LFT, que establece que el salario es la remuneración que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pues, continúa diciéndonos el mismo autor, en una

¹ Remolina Roqueñi, Felipe. *El artículo 123*. México, 1974, pag. 65

² De la Cueva, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a. edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959, Tomo I, Págs. 98.

³ Idem, pág. 99.

⁴ Idem, pág. 506 y 507.

interpretación literal, llevaría al absurdo de que sólo el tiempo de trabajo, durante la jornada, merecería salario.⁵

C. Duración. La jornada de trabajo puede ser clasificada de muy diversas maneras. Para los efectos del presente estudio nos interesa la que atiende a su duración.

En la CPEUM se establece una jornada diurna con duración máxima de 8 horas, y una nocturna de siete horas (123-A-I y II).

Por otra parte, el mismo Ordenamiento para los trabajadores menores, es decir, para los mayores de 14 y menores de 16 años, limita a seis horas la duración de la jornada (123-A-III).

En la Ley Federal del Trabajo (LFT en lo sucesivo), además de reproducir las anteriores limitaciones, se establece la duración de siete horas y media para una jornada mixta.

En nuestro país, en determinadas actividades económicas, la jornada de trabajo también es objeto de regulación en los convenios internacionales número 30, 43, y 49,⁶ que fueron suscritos en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, y posteriormente ratificados. En estos dos últimos se reduce la duración de la jornada, pero se hace mediante la consideración de la combinación de variables como equipos de trabajo, turnos rotatorios, descansos variables, los ciclos de rotación de los equipos de trabajo, entre otros que la determinan.

D. Distribución. En la LFT existen disposiciones que sin fijar la duración de la jornada, sí regulan sus condiciones, como es el caso de la determinación del rango de los horarios en que se desarrollan las jornadas diurna y nocturna. En cambio sí se determina la duración de la jornada mixta. Así, se considera

⁵ De Buen, Nestor. *La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México*. En *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pág. 118.

⁶ *Convenios de la OIT ratificados por México*. Tercera edición. México 1989, pags. 83, 96 y 108.

labor diurna la comprendida entre las seis y las veinte horas; nocturna la que se desarrolla entre las veinte y las seis horas y; mixta la que abarca de la diurna y de la nocturna con un máximo de tres y media horas de ésta última, pues si se excede, se considera nocturna.

Estas disposiciones vienen a complementar, el sistema de la regulación de la jornada, ya que se establecen las bases para su configuración conforme a su duración.

E. Jornada y realidad actual. Es indiscutible que persisten las mismas razones y consideraciones que impusieron la limitación a la duración de la jornada, así como los términos para su distribución, pues no existen factores o elementos que justifiquen su eliminación.

Sin embargo, lo que sí ha cambiado son las condiciones, el medio en el que la empresa se desempeña en el cumplimiento de sus objetivos sociales, en tanto que la regulación se instituyó en circunstancias de una economía cerrada, es decir, en un mercado nacional cautivo por el cierre de la fronteras, al que poco o nada interesaba el ser competitivo. Esto trasciende a la organización del trabajo, según lo demostramos más adelante.

Para lograr el objetivo del presente estudio, es preciso analizar las necesidades y condiciones generadas por el nuevo marco de la globalización de la economía, frente el régimen legal de la jornada, así como frente a los derechos de los trabajadores, con objeto de determinar su adecuación.

Iniciaremos el análisis por la identificación de los factores que es indispensable revisar.

Capítulo II

Hacia un cambio del régimen legal de la jornada de trabajo

En este apartado se relaciona la falta de adecuación entre las disposiciones legales que regulan el tiempo de la jornada, y la

propia duración del día; los requerimientos actuales para la organización del trabajo, así como la situación de los trabajadores frente a tales exigencias.

A. Las horas del día y las de la jornada. El total de las horas del día, no se cubre con la suma de las horas de las jornadas diurna, mixta y nocturna que contempla la ley.

En efecto, el tiempo total que se obtiene del máximo de cada una de las jornadas, sólo alcanza veintidós horas y media, mientras que lo que se necesita cubrir, simplemente son veinticuatro horas. La ley a este respecto no contempla expresamente ninguna solución.

El tiempo que falta para completar las veinticuatro horas, conforme a las mismas disposiciones legales, no puede ser resuelto mediante trabajo en tiempo extra, ya que la también necesaria limitación a su realización, reduce a tres días la extensión del tiempo extra en la semana, sin que por ello así se puedan cubrir legalmente las horas de un día.

Como solución convencional, para que se completen las veinticuatro horas del día, podría pensarse en la extensión en media hora cada uno de los turnos, concedida ésta bajo la hipótesis de que la media hora para descanso y/o alimentos, se lleve a cabo de tal forma que dicho tiempo no fuese computado como parte de la misma jornada.

Sin embargo, la sola circunstancia de que en más de veintinueve años de experiencia de la ley, no se haya podido establecer un criterio firme al respecto en la jurisprudencia, es de por sí suficiente para señalarle como otro motivo mismo para efectuar una revisión sistemática del régimen de la jornada de trabajo, en tanto que denota, al menos, una falta de precisión en la técnica legislativa.

Independientemente de lo anterior, es beneficioso que los factores de la producción cuenten con reglas claras, y más aún en un tema de vital importancia, como lo es la jornada de trabajo.

B. Requerimientos de organización del trabajo. El conflicto que se genera por la reducción de las horas de la jornada, afecta el sistema de trabajo en aquellas empresas que indispensablemente requieren trabajar las veinticuatro horas por la naturaleza de sus actividades.

Pero la afectación va más allá, porque interesa a toda forma de organización a la que conviniese instituir igualmente esos sistemas de trabajo,

El caso en que se trabaja en turnos sucesivos, introduce como variables el descanso en día distinto por el cambio de turno y el modo en que se realiza éste; la intervención de un cuarto equipo de trabajo; la determinación de rotación de cuatro semanas o más para completar el ciclo de trabajo y; la duración del descanso hebdomadario, que de alguna forma pueden influir para modificar y reducir el tiempo de la jornada de trabajo.

En efecto, existen sistemas para cubrir los turnos rotatorios, con cuatro equipos, en que se logra, por su forma de operar, que en el ciclo completo en promedio a la semana se trabaje un tiempo igual, y a veces inferior, al que corresponde a la semana en una jornada nocturna.

Sin embargo, la ley impone una limitación para la determinación del tiempo de la jornada, al regular sólo la jornada, y cuando va más allá, únicamente regula la suma de las horas de ésta en la semana, que limita a esos períodos la implantación de soluciones. En la legislación española, señala Carro Igelmo, es factible la regulación de la jornada anual, precisamente en los Convenios Colectivos.⁷

Que aún la modalidad "equivalente" a que se refiere el artículo 59 LFT, no es la panacea, pues son elementos de solución que rebasan esquema rígido en dicho ordenamiento. Se trata

⁷ Carro Igelmo, Alberto José. Curso del Derecho y del Trabajo. Segunda edición, Bosch, Casa editorial, S.A., Barcelona, 1991. página 389.

de sistemas de trabajo en que se obtiene una duración de jornada distinta, en cada semana, pero que ésta es estructurada en función del ciclo de la rotación en cuya función sólo así se miden los resultados.

En virtud de que el sistema fue instituido en razón de la protección de los intereses de los trabajadores, es preciso establecer si ello impide la realización de la revisión y modificación al sistema legal de la jornada de trabajo.

En esas condiciones la propuesta de revisión no podría lógicamente rechazarse a priori, sino en todo caso hasta que se pruebe que atenta contra las garantías instituidas a favor de los trabajadores.

C. Los derechos de los trabajadores. Pensamos que las normas en vigor cumplen los objetivos de acuerdo a la finalidad deseada y del principio de la jornada humanitaria, en tanto se limitó la duración de la jornada a un número razonable de horas, de tal forma que el trabajo comprendido en éstas no perjudique la salud del trabajador.

También se establecieron bases para la delimitación del rango de los horarios conforme a los cuales se configura la jornada diurna, nocturna y mixta.

Igualmente apuntamos como parte complementaria del sistema, la regulación de la jornada extraordinaria, así como casos especiales tratándose del trabajo de la mujer y del menor. Por la índole del presente estudio, sólo nos ocupamos por la parte general.

Ahora bien, si la CPEUM estableció sólo las bases de la reglamentación por día, es marcada la orientación de la legislación reglamentaria y de la jurisprudencia a considerar como complemento el período semanal de trabajo. Baste citar el artículo 59 de la ley en donde se autoriza el pacto para distribuir las horas de la tarde del sábado el resto de los días de la semana o cualquiera otra modalidad equivalente; así como la reiterada

jurisprudencia en que se sostiene la constitucionalidad del pacto que se base en dicho precepto.

En el anterior orden de ideas, la cuestión a dilucidar no es si se deben o no respetar los derechos de los trabajadores, sino que a partir de esos derechos, establecer o permitir el establecimiento de formas y modalidades que a la vez satisfagan los requerimientos actuales de la dinámica de la productividad.

Capítulo III

Justificación de una reforma al régimen de la jornada

Los derechos de los trabajadores deben ser primero identificados, y conceptualizados, una vez hecho lo anterior, instituidos en forma clara.

A. Concepto. Indiscutiblemente la esencia del sistema de la jornada, la constituye su necesaria limitación. Inspirado en el principio de la jornada humanitaria, se fija una duración adecuada al esfuerzo requerido para su desempeño.

Por ello no podrá darse ninguna reforma que se aleje o contravenga dicho concepto.

Ahora bien, en esas condiciones, se trata de establecer si la solución adaptada en nuestro sistema, es la única con la que se pueden establecer las garantías necesarias para los trabajadores, y si ella es suficiente para satisfacer las necesidades actuales de la producción.

La respuesta al primer cuestionamiento evidentemente que es la negativa, específicamente en lo que hace a la duración máxima de las jornadas mixta y nocturna, pues en otras legislaciones como la de España⁸ y de Colombia⁹, por señalar algunas, se da una solución igualmente garante de los derechos de los trabajadores, en las que la duración de la jornada se fija en un número determinado de horas pero igual para cualquier turno,

en donde la ventaja para el trabajador se da con un pago adicional (con un 35% como el caso de Colombia), en vez de la reducción a siete y media horas y siete, respectivamente, como se hace en nuestro país.

En cuanto a la segunda pregunta, decimos que desde luego resulta insuficiente para satisfacer las necesidades actuales, en tanto la rigidez del esquema adoptado, que en principio no admite, como en los convenios internacionales número 43 y 49 antes citados, la adecuación de la fijación a los ciclos naturales de los sistemas de turnos, en donde se admite tanto que la duración sea semanal, como que su duración se dé en promedio de cuatro semanas, que es el tiempo en que se completa el ciclo de los turnos rotatorios.

No advertimos perjuicio alguno para los trabajadores en dichos sistemas que fijan una duración igual para cualquier turno; además basta citar la experiencia de los países en donde se aplican esas distintas modalidades.

B. Propuesta. Respetando los derechos de los trabajadores, procede realizar una modificación del sistema legal de la jornada de trabajo, para superar la rigidez de la regulación, que, sin mayor beneficio, sólo impide la operación de esquemas de trabajo que permitan a las empresas ser competitivas al organizar en forma más eficiente los equipos de trabajo que cubren las jornadas. Se trata de colocar a éstas en condiciones de igualdad con sus similares. A fin de cuentas, con la reforma se mantiene el equilibrio entre los factores de la producción, cumpliendo así con el objetivo teleológico de las normas de trabajo.

Con base en lo anterior modificar el sistema reglamentario de la jornada conforme a lo siguiente:

⁸ Idem, pág. 388

⁹ Campos Rivera, Domingo, *Derecho Laboral Colombiano*, Quinta Edición, Editorial Temis, S.A., Bogotá-Colombia 1988; pag. 276.

Instituir una única jornada máxima para cada uno de los tres distintos turnos.

Establecer un pago como carga adicional cuándo se labore en el turno mixto, o en el nocturno.

Estructurar un sistema de la jornada, que considere las interrupciones y descansos necesarios durante la jornada, entre el fin de una y el principio de la otra, incluyendo el de los cambios de turno provenientes de los ciclos de rotación e incluso períodos superiores, y el reposo semanal.

Permitir el acuerdo entre las partes que, respetando esas garantías mínimas, establezca sistemas de trabajo con modalidades equivalentes.

Bibliografía

Remolina Roqueñi, Felipe *El artículo 123*. México. 1974.

De la Cueva, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*. 4a edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959.

De Buen, Nestor. *La Jornada de Trabajo y los Descansos Remunerados en México*. En *Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados*, Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 1998.

Carro Igelmo, Alberto José, *Curso de Derecho del Trabajo*. Segunda Edición, Bosch, Casa Editorial, S.A., 1991.

Campos Rivera, Domingo, *Derecho Laboral Colombiano*. Quinta Edición, Editorial Temis, S.A., Bogotá-Colombia, 1988.

Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliografía Omeba, Argentina, 1968.

De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Decimaprimer Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988.

Convenios de la OIT Ratificados por México. Tercera Edición, México, 1984.

De Buen L., Nestor, *Derecho de trabajo*. Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1989.

Suprema corte de la Justicia de la Nación, *CD Rom Ius 8*.