

LA JORNADA DE TRABAJO

Lic. Oscar Guevara García

Miembro de la Comisión Representativa del IMCP ante Organismos de Seguridad Social

DIRECTORIO

C.P.C. Carlos Cárdenas Guzmán

PRESIDENTE

C.P.C. Luis González Ortega

VICEPRESIDENTE GENERAL

C.P.C. Leobardo Brizuela Arce

VICEPRESIDENTE DE RELACIONES Y DIFUSIÓN

C.P.C. Pedro Carreón Serra

VICEPRESIDENTE FISCAL

C.P.C. Francisco Javier Torres Chacón

PRESIDENTE DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DEL IMCP ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL (CROSS)

C.P.C. José Manuel Echeagaray Morales

RESPONSABLE DE ESTE BOLETÍN



ES
MIEMBRO
DE



“LOS COMENTARIOS PROFESIONALES DE ESTE ARTÍCULO SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR, SU INTERPRETACIÓN SOBRE LAS DISPOSICIONES CITADAS PUEDE DIFERIR DE LA EMITIDA POR LA AUTORIDAD”

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA
ANTE ORGANISMOS DE SEGURIDAD SOCIAL**

Francisco Javier Torres Chacón

José Guadalupe González Murillo

Javier Juárez Ocotécatl

Jaime Zaga Hadid

Fidel Serrano Rodulfo

Hugo Valderrábano Sánchez

Carlos Mario de la Fuente Aguirre

Pablo Rodríguez Solorio

Orlando Corona Lara

Rubén D. Dávalos Palomera

Sergio Maldonado Tapia Arturo Hernández López

REGIÓN ZONA CENTRO

Miguel Arnulfo Castellanos Cadena

REGIÓN ZONA CENTRO ITSMO PENINSULAR

Óscar Castellanos Varela

José Manuel Etchegaray Morales

Óscar Guevara García

REGIÓN ZONA CENTRO OCCIDENTE

Crispín García Viveros

Luis Manuel Cano Melesio

REGIÓN ZONA NOROESTE

Didier García Maldonado

REGIÓN ZONA NORESTE

Cynthia Gabriela González Gámez

Mónica Esther Tiburcio Malpica

Juliana Rosalinda Guerra Gonzalez

LA JORNADA DE TRABAJO

Lic. Oscar Guevara García

Miembro de la Comisión Representativa
del IMCP ante Organismos de Seguridad Social

La importancia de su control interno y administrativo, trae consecuencias económica que pueden en corto o largo plazo alterar el orden patrimonial de una compañía, pues tomando en consideración la reciente reforma laboral ¹, que atribuye sanciones de gravedad por su cuantía y, sobre el particular, refiere en el artículo 1000 de Ley Laboral que:

Artículo 1000. *El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general*

Esto es, que la multa mínima que corresponde a \$16,190.00 hasta la máxima que corresponde a \$323,800.00, puede ser drásticamente elevada a un patrón omiso, aplicable por cada trabajador afectado, según se desprende del penúltimo párrafo del artículo 992 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera conveniente saber el contexto de la Jornada de Trabajo.

GENERALIDADES

Para que se dé la relación laboral, previamente se exige el consentimiento de las partes en cuanto al objeto de la misma, entendiéndose éste, como las condiciones de trabajo, pudiendo éstas estar establecidas por escrito o no.

En las relaciones obrero-patronales, en ausencia de un contrato colectivo de trabajo que rijan dichas relaciones, se deben fijar las condiciones del trabajo mediante un contrato individual, tal como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 24 del mismo ordenamiento legal, refiere:

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

De la lectura de dicho artículo se desprende que las partes harán constar las condiciones en que la relación laboral se desarrollará.

Dentro de las condiciones de trabajo, se establece que cuando éstas sean pactadas en un contrato, las mismas no podrán ser inferiores a las fijadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

¹ Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012

El artículo 56, de la Ley Federal del Trabajo, al respecto dice:

"Artículo 56. *Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley."*

Así las cosas, las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las prevenciones de la ley mencionada, son nulas de pleno derecho. A contrario sensu, se permite pactar condiciones a favor de los trabajadores que sean superiores a las establecidas en la ley.

De lo anterior cabe precisar que cuando no se pacten específicamente condiciones de trabajo en un contrato, se estará a lo establecido en la ley, pero, cuando en dicho contrato se pacten condiciones en cuanto al trabajo a desempeñar, y que éstas sean superiores a las que dispone la ley, se estará a lo pactado por las partes, pero siempre, y en el caso de duda, deberá remitirse al Principio In Dubio Pro Operario.

A propósito de este Principio cabe señalar lo siguiente: La Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 18, que **"ARTICULO 18.-** *En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador"*.

Tal disposición no tiene antecedentes en la legislación anterior.

La exposición de motivos de la ley, al hacer referencia a este precepto señala que "los fines que habrá de contemplar el intérprete son la justicia social, la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida".

El último párrafo del dispositivo transcrito, consagra la regla in dubio pro operario, que acepta universalmente la doctrina, y que se contiene en otras legislaciones, a guisa de ejemplo podemos señalar:

"El Código de Trabajo Ecuatoriano, en su artículo séptimo prescribe al respecto que: `En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

"El Código de Guatemala, del primero de mayo de mil novecientos sesenta y uno, en su artículo 17 textualmente establece también que: `Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se debe tomaren cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social'.

"El artículo 13 del Código de El Salvador previene al respecto que: `En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".

"El artículo 21 del Código de Trabajo Colombiano también establece el principio de que: `En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad".

Es decir, en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal de in dubio pro reo, en favor del trabajador.

Debe señalarse que la regla in dubio pro operario no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya hemos utilizado esas técnicas pero como resultado podemos obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, la regla establece que debemos escoger la más favorable al trabajador.

La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia social. Es decir, el principio protectorio, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.

El maestro Mario de la Cueva, sostiene:

"El párrafo último del artículo 18 contiene un principio largamente esperado por los trabajadores: en casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador. El mandamiento es una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social, pues si el propósito de nuestro estatuto es el trabajador, la solución contraria constituiría un beneficio al capital, lo que no está ni puede estar en las finalidades del derecho del trabajo, sería, puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia injustificable al capital".²

Pues bien, por definición legal entendemos por Jornada de Trabajo "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo"³ (concepto legal que implica una ruptura, en favor de los trabajadores, de la idea expuesta en la conferencia de Washington de mil novecientos diecinueve, en el sentido de que la jornada habría de medirse en función del trabajo efectivamente realizado. Este criterio traía consigo la idea de que un trabajador podría "deber" una parte de su jornada, si no se cumplía íntegramente por razones ajenas a él).

El tratadista Colotti, define la jornada de trabajo, diciendo que es "el tiempo durante el cual, diariamente el trabajador se encuentra a disposición del patrón para cumplir la prestación que le impone el contrato de trabajo".⁴

Bajo esta tesitura se dan variadas formas de desarrollo de la jornada laboral, las cuales precisaremos a continuación.

² De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", décima edición, tomo I, Editorial Porrúa, S.A., página 142,

³ Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo

⁴ Régimen Jurídico del Descanso. Buenos Aires, mil novecientos cincuenta y cuatro, página trece.

Hay que dejar muy en claro, que la variedad legal de los trabajos especiales, por cuanto atañe a la jornada de trabajo especial, requiere de un estudio más acucioso para cada uno de ellos, pues diferentes concepciones se han vertido para su regulación, y sobre todo, para su interpretación. Y es justamente ese vacío jurídico el que ha permitido un desorden en su argumentación, atendiendo siempre a los principios de mayoría de razón o de analogía, cuando se trata de entornos o contextos disímiles, necesaria razón para determinar sus alcances y límites de cada trabajo especial. Coincido ampliamente con la Dra. Patricia Kurczyn Villalobos, cuando sostiene: “El desorden que existe en la reglamentación de actividades específicas debe corregirse para establecer bases y sistemas de organización y protección de los trabajadores especiales. Ante la imposibilidad de describir cada puesto de trabajo habrá que buscar comunes dominadores y adecuarlos a ciertas condiciones o circunstancias según las funciones o actividades de que se trate de algo que no es lo original. De igual manera podría entenderse dichos trabajos especiales como no estándares no clásicos, como lo hacen las legislaciones anglosajonas distinciones que en rigor pueden ser analizadas y excluidas cuando no se adaptan a la conceptualización necesaria que facilite la regulación y su aplicación”⁵

SU TRATAMIENTO LEGAL

La doctrina y la práctica de la labor nos conducen a determinar que, desde el punto de vista legal, se establece la clasificación de jornada laboral diurna, nocturna y mixta; y como se advirtió anteriormente, la definición de jornada laboral se precisa en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo. De su contexto legal y por el simple hecho de estar el operario a disposición de la patronal y aunque no esté realizando desgaste físico alguno, por el simple hecho de estar a disposición del patrón se estará ejecutando una jornada de trabajo, así en el supuesto de que el patrón pueda disponer de la fuerza de trabajo del trabajador a su servicio, no necesariamente habría de adecuarse a los límites permitidos según dicta el artículo 60 de la Ley Federal de Trabajo, esto es, entendido a una jornada diurna como aquella comprendida de las 6:00 am a 8:00 pm, una jornada nocturna aquella de 8:00 pm a 6:00 am y una jornada mixta que comprende los horarios de la jornada diurna y nocturna, pero si comprende más de tres horas y media de la jornada nocturna, entonces se reputará nocturna la jornada; haciendo la aclaración que la regla general de la jornada máxima de labor al día es de 8 horas la jornada diurna, de 7 horas la nocturna y 7 y media la mixta según el artículo 61 de la citada Ley laboral.

Esta regla general admite excepción, pues es aquella contenida en el artículo 59 de la ley laboral 6, y esto corresponde a que por común acuerdo entre patrón y trabajador podrán fijar la duración de la jornada de trabajo sin que exceda de los máximos legales. A este respecto a la Suprema Corte de Justicia Nación ha definido que el desempeño máximo de la jornada será de 48, 42 y 45 horas semanales respectivamente, lo que ciertamente llega a anteponerse con lo establecido en el artículo 61 de la ley laboral; pero eso obedece al hecho de que precisamente es un caso de excepción lo cual deberá constar por escrito dicho acuerdo de voluntades, bien sea en el contrato individual o colectivo del trabajo para que pueda surtir efecto esta excepción, o de no estar acreditado este acuerdo de voluntades en que las partes, acordaron laborar en una jornada diurna, nocturna o mixta (diurna 8 horas, nocturna 7 horas y mixta 7 horas y media), siempre y cuando no rebase los límites semanales constitucionalmente permitidos, de 48, 42 y 45 horas según corresponda, respectivamente, ya que de ser así, esto es, que se

⁵ KURCZIN VILLALOBOS, Patricia, *Las Nuevas Relaciones de Trabajo, México Porrúa – UNAM, 1999.*

⁶ Artículo 59.- *El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.*

haya pactado el desarrollo en una jornada continua incluso mayor a la permitida legalmente en forma diaria es legalmente permitido, pero siempre respetando los límites constitucionales.⁷

Ejemplo:

Si el trabajador tiene una jornada de 7:00 am del día lunes a 7:00 am del día martes, permitiéndosele descansar el resto del día martes, miércoles y nuevamente el día jueves labora de las 7:00 am hasta las 10:00 pm, descansando sábado y regresando a laborar el día domingo de 8:00 am a 11:00 am, no hay jornada extraordinaria, pues se están respetando los parámetros constitucionales permitidos ya que al analizar este ejemplo estamos en presencia de una jornada nocturna.

De no estar justificado en términos de contrato individual o colectivo esta distribución de la jornada laboral, entonces caemos en la regla general y la regla general es precisamente lo que establecen los artículos 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, la jornada diaria desempeñada dentro de los parámetros diarios, lo que es peor, pues en el ejemplo que relacionamos habrá de obtenerse la jornada extraordinaria diaria, lo que conlleva evidentemente a variar el salario base de cotización en términos de los artículos 27 y 32 de la Ley del Seguro Social, para incorporar los excedentes de la jornada laboral extraordinaria.

Como se ve los parámetros de integración para los efectos de determinar la composición de salario base de cotización o integrado se ve enormemente alterado de no contar con una debida contabilidad y control de los casos de excepción que como beneficio al empresario lo permita el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo y las jurisprudencias relacionadas, siendo hoy por hoy uno de los más grandes dolores de cabeza tanto como para el control y pago de jornada extraordinaria al operario como para los efectos del salario base de cotización para efectos del seguro social.

A guisa de ejemplo, se puede pactar en contacto colectivo o individual la siguiente cláusula para evitar la aplicación de la regla general en la jornada extraordinaria.

Cláusula 23.- De la distribución de la jornada de trabajo.- Las partes convienen en distribuir la jornada de trabajo para que se pueda desempeñar el trabajador en una jornada máxima semanal según corresponda a la jornada diurna, nocturna o mixta, con desempeño de 48, 42 y 45 horas máximas a la semana, respectivamente, pudiendo en todo caso disfrutar un día de descanso semanal el trabajador, lo anterior conforme al artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

En abundancia a lo dicho y con motivo de la reforma laboral se incorporan nuevas modalidades de trabajo, tales como, trabajo por temporada, de capacitación inicial, contrato a prueba y la subcontratación, así como permitido está el pago por hora entendiéndose que nunca podrá ser inferior al pago que corresponda a una jornada diaria, según se desprende de lo que se establece en el artículo 83 de la citada legislación del trabajo, por tanto no hay que confundir que aun cuando se permita el pago por hora no quiere decir que el salario mínimo vigente deba fraccionarse entre el número de horas trabajadas pues nunca podrá pactarse un salario inferior al que comprende a una jornada mínima legal.

⁷ Jurisprudencia publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIV, diciembre de 2006; Pág. 201, de rubro: "JORNADA DE TRABAJO. ES LEGAL LA QUE REBASA EL MÁXIMO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 61, CONFORME AL DIVERSO 59, AMBOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO". Así como la diversa publicada en idéntico medio de difusión 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIV, diciembre de 2006; Pág. 201, de rubro: "JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."

De lo anterior se desprende que al poder contratar a un trabajador para que se desempeñe por un tiempo determinado así como su pago por hora, vendría a generar en un sentido práctico la extinción de la jornada extraordinaria, pues si tomamos en consideración que el desempeño extraordinario representa una mayor labor y esfuerzo exigido al trabajador, después de concluir el tiempo de una jornada legal no tendría sentido solicitarle una jornada extraordinaria en la medida de que después de un tiempo continuo de labor, sus fuerzas y energía del trabajador ya se ven menguadas, y si por otro lado se autoriza por parte de la patronal para que pueda contratar de manera eventual o temporal un tiempo determinado y que sea coincidente con la continuidad de la labor ordinaria del otro trabajador, no existiría necesidad alguna para solicitarle a un trabajador que se desempeñe en jornada extraordinaria a sabiendas de que su labor puede ser menguada y el costo por hora doble o triplemente retribuido, cuando el patrón puede contratar por el mismo salario ordinario y el tiempo necesario de labor a otro operario.

Por eso afirmo que con esta reforma laboral se privilegia la contratación de nueva mano de obra en la que desde luego se garantiza por lo menos el pago del salario mínimo, derechos de seguridad social, de vivienda, en materia de retiro y asegurar que los trabajadores que sea contratados bajo esta modalidad temporal, y que tengan los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores que laboran permanentemente en la empresa pues así lo ordena los artículos 35 y 39-F de la Ley Federal del Trabajo.