

# LA FLEXIBILIZACIÓN Y LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Héctor SANTOS AZUELA

SUMARIO: I. *Concepto y actual sentido de las condiciones generales de trabajo.* II. *La jornada de trabajo.* III. *Los descansos laborales.* IV. *Derecho de vacaciones.*

## I. CONCEPTO Y ACTUAL SENTIDO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Núcleo y expresión supina del contexto laboral contemporáneo, las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo.

Reguladas dentro de un contexto social, humanista y revolucionario, concorde con el pensar de los maestros Alberto Trueba Urbina y Mario de la Cueva, hoy satanizados por el conservadurismo tan materialista como estulto, las condiciones generales de trabajo fueron integradas, a partir de las reformas de 1970, como instituciones de avanzada. En este sentido, primero en la doctrina dominante y posteriormente en la legislación, se reconoció el principio de que las condiciones laborales serán proporcionales al servicio o la obra ejecutados, e iguales para trabajos iguales. Sin embargo, con motivo de la firma del Tratado de Libre Comercio, René Laperrière explica<sup>1</sup> que en Quebec y Canadá, y nosotros agregamos al igual que en México, el problema principal de la vida laboral radica en el grave incumplimiento del ordenamiento del trabajo. Situación que se complica con la ausencia o pobreza estratégica de los sindicatos para hacer cumplir y promover sus condiciones generales de trabajo.

<sup>1</sup> Laperrière, René, "El derecho laboral en Quebec y en Canadá en el contexto del libre comercio continental", *Temas Jurídicos*, México, núms. 2 y 3, octubre de 1996-septiembre de 1997, pp. 84 y ss.

Frente a la modernidad y la nuevas relaciones económico-sociales, Scognamiglio precisa<sup>2</sup> que las condiciones de crisis se presentan y entrecruzan con los cambios de la realidad socio-económica, entre los cuales se encuentra el progreso tecnológico, cuya incidencia es notable en el régimen jurídico de las relaciones de trabajo.

Atentos a las circunstancias y actualmente a las oscilantes condiciones de existencia, el abatimiento de las percepciones y el creciente desempleo, las condiciones generales podrán ser modificadas tanto por los trabajadores como por los patrones.

Por petición formal de los trabajadores mediante tres hipótesis:

- a) Si a su juicio, los salarios no son remuneradores.
- b) Si la jornada de trabajo es inhumana, por lo notoriamente excesiva dado el desgaste que provoca, y
- c) Si concurrieran acontecimientos o situaciones económicas que así los requieran.

La jornada inhumana de trabajo es aquella que, por consiguiente, implica un desbordamiento exagerado de energía o un grave peligro para la salud o existencia de los trabajadores. No deje de ponderarse que tal tipo de desgaste puede darse, por la complicación o dureza del trabajo, dentro de la duración incluso de la jornada ordinaria.

El ajuste y reducción de la jornada deberá decretarse por la Junta competente, de acuerdo con la situación particular que se presente. El patrón únicamente solicitará la modificación de las condiciones generales de trabajo, en caso de que existieran circunstancias económicas que lo justifiquen.

El espíritu de esta disposición amplía la facultad originaria (de 1931) de solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, circunscrita solamente a los contratos colectivos, para comprender también, ahora, aquellos individuales. Ante la ostensible impresión sobre la vía procesal para utilizar este derecho, un sector doctrinal muy importante considera que el mecanismo legal para requerir las modificaciones en cuestión, es el procedimiento jurídico ordinario.

Dentro de estas condiciones, la determinación sobre los límites máximos de los descansos y la jornada de trabajo serán fijados de acuerdo con los dictados de estudios científicos, tanto médicos como sociales, con objeto de otorgar una protección tan moderna como práctica a la integridad y energía de los trabajadores.

2 Scognamiglio, Renato, *Diritto del lavoro*, Nápoles, Juvene, 1992, p. 16.

El principio de igualdad implica la supresión de tratos económicos y laborales discriminatorios por concepto de raza, edad, sexo, nacionalidad, religión o doctrina política, principio universal que recoge la parte general de la Ley Federal de Trabajo y el derecho internacional en este campo. En tiempos de recesión, con la crisis salarial y el deterioro económico, los trabajadores se encuentran expuestos al abatimiento, renuncia y concertación *in peius*, de sus condiciones generales de trabajo.<sup>3</sup>

Con la ideología neoliberal, invocada selectivamente por los Estados Unidos, la lógica utilitaria de la espontánea movilidad en los mercados no se respeta y fomenta con relación al empleo, como ha ocurrido en Europa. Salvo ciertas profesiones específicas y leyes restrictivas que rigen la inmigración, obstruyen y reprimen el tránsito libre de los trabajadores para ofrecer sus servicios y contratar, con ventaja, condiciones de trabajo suficientes.<sup>4</sup> Lejos así de ajustarse a un programa de colaboración, la política norteamericana pretende controlar el proceso económico con el fin de conseguir la simple apropiación del territorio y la explotación de sus recursos humanos y naturales.

En Canadá y en Quebec, una corriente importante se opone al libre comercio por temor a sus efectos letales sobre el empleo suficiente y las condiciones generales de trabajo.<sup>5</sup> Así mismo, no obstante, la aparición de una nueva cultura laboral, promovida por la corrupción generada por el salinato y el poder trasnacional, en México predomina una desconfianza igual.

## II. LA JORNADA DE TRABAJO

Si jornada significa genéricamente una relación de tiempo, la jornada es el tiempo de la actividad productiva realizada.

Frente a los vientos de fronda y el auge neoliberal, vuelve a resurgir el sueño de oro para las empresas prósperas, de instaurar la jornada ilimitada de trabajo o aquélla restringida en todo caso a 12 horas diarias y 10 para las mujeres y los niños.<sup>6</sup>

Con el sistema vigente se ha pretendido superar el añejo sistema de someter a los obreros, desde los tiempos de infancia hasta aquélla

3 Laperrière, René, *op. cit.*, p. 20.

4 *Cfr. idem*, pp. 20 y ss.

5 *Idem*, p. 25.

6 *Cfr. Scelle, Georges, Droit ouvrier*, París, Colin, p. 29.

en que pierden la potencialidades de productividad, a través de un régimen eficientista, con salarios de miseria, jornadas inhumanas de trabajo, sin descansos, días feriados y también sin vacaciones. Por lo mismo, a partir de la reducción de la jornada, cuando menos a ocho horas diarias, se concede a los trabajadores un trato razonable y decoroso que les permita una cierta clase de ocio que al respetar su integridad física y profesional, habilite el desarrollo de su personalidad e integración familiar.

Contra el criterio eficientista del trabajo efectivamente realizado al servicio de la empresa, la jornada se define como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de su patrón.

La dogmática distingue dos sistemas sustanciales de jornada, como parte del trabajo productivo: el tiempo efectivamente realizado y aquél en que el trabajador está a disposición del empleador.<sup>7</sup> Así siempre con afán de confusión, por demás operativa para manipular los derechos obreros en los juicios laborales, prevalece en la "judicatura" del trabajo el criterio de que "cabe distinguir entre jornada de trabajo, como el tiempo en que el trabajador está a disposición del patrón, conforme al artículo 58, y el tiempo de servicios computables para generar una serie de derechos, como vacaciones, aguinaldo, y especialmente antigüedad, el cual se integra no sólo con las jornadas de trabajo, sino también con los días en que sin existir éstas, se equiparaban a los días laborados, como prestaciones legales o contractuales derivadas de las relaciones de trabajo.

Consistente añoranza patronal que nos remite a la reunión cumbre de 1926 en Londres, vuelve a cobrar presencia sería la figura del trabajo efectivamente realizado, no obstante que el humanismo social lo hubiera ya rebasado. Con la participación de Francia, Italia, Alemania, Inglaterra y Bélgica, esta Conferencia convino en aceptar que la jornada debería entenderse como el tiempo durante el cual el obrero permanece a disposición del empresario, sin que se incluyeran los descansos necesarios con que aquél ha de contar, como el descanso intermedio o el consumo de alimentos. Igualmente se excluyeron las ocupaciones que suponen, vista su naturaleza y calidad, trabajo discontinuo o de custodia y espera.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Cfr. Mascaro Nascimento, Amauri, *Curso de direito do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 484.

<sup>8</sup> Cfr. Lastra Lastra, José Manuel, "Defender valores y promover el cambio: ¿difícil alternativa?", *Temas de derecho*, Santiago de Chile, Universidad Gabriela Mistral, año X, núms. 1 y 2, enero-diciembre de 1995, pp. 12 y ss.

Pese al juicio utilitario de quienes aspiran a generalizar el contrato laboral por horas, libremente rescindible en cualquier tiempo, por voluntad del patrono, prevalece el criterio de que la jornada de trabajo es el periodo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aguardando o ejecutando sus órdenes.<sup>9</sup>

Criticada nuevamente por los especuladores liberales, de cara a la globalización y la competencia abierta, la limitación de la jornada vuelve a ser considerada como un óbice muy serio para el desarrollo. Sin embargo, no estimo factible que al conjuro del utilitarismo se llegue a desconocer que este derecho es una medida humanitaria, en realidad promotora de desarrollo congruente con la consideración y el respeto del trabajo. Por lo mismo se ha apuntado que en las reivindicaciones sindicales de avanzada constituye una constante, la exigencia de:

- a) Una reducción de la duración de la semana de trabajo, cuando menos al nivel de las polémicas 40 horas en dicho periodo.
- b) Una reducción del tiempo anual de trabajo, mediante el sistema de ampliación de vacaciones y de días festivos, con disfrute completo de salarios.
- c) Asinismo, de una reducción de la vida laboral, a través de la estrategia de reducir la edad normal para la jubilación de 65 a 60 años de edad. Sin embargo, ante las actuales perspectivas, con el auge de los gobiernos liberales, por añadidura, tan corruptos, la tendencia actual de nuestra seguridad social cambia de ruta, para cancelar, de ser posible, este tipo de reivindicaciones.<sup>10</sup>

Dentro de este orden de ideas, el sindicalismo democrático pretende avanzar sobre la línea de consolidar y mejorar, en beneficio de los trabajadores, el sistema de jornadas por semana laboral.

Con el neoliberalismo se acusa una tendencia ostensible, lamentablemente cada vez más respaldada por los marcos oficiales, de fijar, sin restricciones, la jornada de trabajo. Se busca así retornar a las épocas de esplendor liberalista, en que los patronos especulaban sin coto, dentro de los mercados de trabajo, para lucrar con el binomio salarios bajos y jornadas prolongadas.

<sup>9</sup> Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, p. 485.

<sup>10</sup> *Cfr.* Camerlynck, G. H. y G. Lyon-Caen, *Droit' du travail*, París, Dalloz, 1975, p. 216.

Dentro de una fórmula muy discutible que habilita el trabajo cotidiano más allá de las ocho horas por día, el legislador previene que el patrón y los trabajadores podran distribuir, según sus conveniencias, las jornadas de trabajo. En esta virtud, podrán alargar su horario normal durante la semana, de manera que puedan descansar el sábado por la tarde, o cualquier otra modalidad equivalente.

Al respecto, nuestro ordenamiento laboral dispone que el trabajador y el patrón fijarán libremente la jornada de trabajo, sin que puedan exceder de los máximos legales. Desde 1954, ya la corte se había pronunciado en el sentido de que:

si bien es cierto que el artículo 69 de la ley Federal del Trabajo (de 1931) autoriza a hacer modificaciones en las jornadas diarias y semanales, distribuyendo de tal manera el tiempo que permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente, éste no puede interpretarse en el sentido de que sea lícito violar los principios que el derecho establece como mínimo de garantías en favor de la clase trabajadora, tales como los que fijan la jornada máxima de trabajo, ya sea diurno, mixto o nocturno, o los que fijan el máximo de tiempo extraordinario que es permitido trabajar, y las veces que durante la semana se puede realizar esto.

Derivado del criterio de disposición al servicio del patrón, se maneja la necesidad de incluir dentro de la jornada de trabajo el periodo intermitente, o aquél en el cual el trabajador se encuentra en trayecto de su casa al trabajo y viceversa. Dentro de este orden de ideas, en diversos ordenamientos comparados se previene, en sentido contrario, que la jornada comienza desde el momento en que el trabajador se encuentra no sólo en su centro de trabajo, sino ocupando su puesto, y que concluye, de manera expresa, cuando aquél lo haya dejado.

Además de este criterio que atiende a la duración, existen otros distintos para clasificar la jornada de trabajo:

- a) Por lo que atañe a su limitación, se subdivide en jornada normal y especial, también conocida como suplementaria.
- b) En cuanto a su desarrollo, la jornada puede ser continua o en su caso, intermitente.
- c) Por lo que hace a su régimen jurídico de duración, la jornada puede ser normal o especial, en atención a las actividades o condiciones personales del trabajador.

- d) Con base en su tipo de retribución y prórroga, la jornada de trabajo puede ser ordinaria y extraordinaria.
- e) Finalmente, por lo que toca a los turnos, la jornada puede ser de carácter fijo o rotatorio.

A nuestro entender, es claro que pese a los retos del mercado, así sea globalizado, no será posible abatir este derecho, pues es incuestionable que "en todos los países civilizados, una de las primeras manifestaciones del intervencionismo del Estado en las relaciones laborales, fue la limitación de la jornada de trabajo, limitación fundada en razones económicas, pero fundamentalmente humanitarias".<sup>11</sup>

Dentro del derecho patrio, con una inercia tradicional acremente criticada por su rigidez e ineficacia, a nuestro entender no siempre justificado, el legislador regula tres tipos de jornada de trabajo: La diurna que se puede laborar entre las seis y las veinte horas del día, cuya duración máxima diaria no exceda de las ocho horas; la jornada nocturna, comprendida entre las veinte horas y las seis de la mañana, cuya duración no rebase más de siete horas al día.

Frente a la necesidad de continuidad ininterrumpida de varios tipos de empresas, el legislador regula un tercer tipo de jornada de trabajo, conocida como mixta, que en su desarrollo abarca parte del turno diurno y del nocturno. Esta jornada de transición cada vez más socorrida, frente a los retos de productividad y la apertura económica, tendrá una duración máxima de siete horas y media, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media. Dentro del supuesto de que este turno ocupara tres horas y media o más del periodo nocturno, como tal deberá reputarse tal jornada.

Siempre en el derecho comparado, frente al desafío de la competitividad y el pleno empleo, se puede estudiar el caso de sistemas que faculden al gobierno para decretar la ampliación y la reducción operativa de la jornada de trabajo. Mas tratándose de la ordinaria, bajo ningún presupuesto, modalidad o estímulo económico o profesional podrá rebasar el límite de ocho horas al día.

Con la reglamentación de la jornada de trabajo se pretende que el trabajador consiga la satisfacción de sus necesidades naturales, pero también que provea eficientemente al financiamiento de la empresa y el interés del patrón. Mas si debe procurar la productividad esperada, con los volúmenes suficientes de calidad y cantidad, atiende

11 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1981, p. 310.

de manera ineludible a preservar la salud y la integridad de los trabajadores.

Así "la duración efectiva de la jornada depende de factores económicos (incluidos los niveles de empleo y de salarios), de factores técnicos (el mayor o menor grado de automatización de las industrias) y de factores institucionales (el mayor o menor sentido social de los parlamentos y los gobiernos, y la mayor o menor presión que los sindicatos ejerzan sobre ellos)".<sup>12</sup>

Contra los prejuicios laborales, estimamos que sigue avanzando, en la lucha sindical y en la organización y resistencia civil, la exigencia general del trabajo semanal de 40 horas.

Para alguna corriente doctrinal, la jornada semanal que no pueda exceder de cuarenta horas de trabajo efectivo, no se debe confundir con el tiempo de estancia en el local de trabajo. Por lo que deberán asimilarse a su conjunto, las llamadas horas vacías de trabajo durante las cuales el trabajador sin desempeñar actividad alguna, merced a los tiempos muertos dentro del proceso productivo o a la ausencia de clientela, permanece dentro de su centro de trabajo, diligente y dispuesto a ser utilizado.<sup>13</sup>

Constitucional y legalmente nuestro ordenamiento reglamenta la jornada humanitaria de trabajo, así nominada por la doctrina dominante. Caracterizada como tal, nace de la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de analizar, cuando así se lo demanden los trabajadores o se lo comunique la inspectoría del trabajo (caso hasta ahora inoperante), la naturaleza y consecuencias del trabajo, sobre la integridad y condición de los trabajadores. De esta suerte, de contar con elementos de juicio, deberán de reducir, sin demérito de los salarios restantes ni condiciones de trabajo, las jornadas que produzcan un desgaste excesivo de energía. Así ocurre, por ejemplo, en la industria minera o en aquellas empresas que por funciones, someten a los obreros a un estrés desgastante y cotidiano.

Siempre por las exigencias tecnológicas o la naturaleza misma de las actividades, el legislador regula el trabajo que reclama una jornada superior a la ordinaria. Sobre este particular, nuestro ordenamiento reglamenta dos tipos de jornadas especiales:

- a) La del trabajo de emergencia, y
- b) La del trabajo extraordinario.

<sup>12</sup> *Idem*, p. 309.

<sup>13</sup> Camerlynch, G. H. y G. Lyon Caen, *op. cit.*, p. 217.

Aunque parecidas y con frecuencia confundidas en detrimento de los trabajadores, este tipo de jornadas son distintas, obedecen a reclamos diferentes y tienen, en consecuencia, un régimen jurídico diverso.

Se llama trabajo de emergencia que genera la jornada que nos interesa, aquel que se desarrolla en los casos de siniestro, dentro de la empresa, o frente al advenimiento de un riesgo inminente. En este supuesto, los trabajadores cumplen con ponerse a disposición de su patrón para realizar la actividad compatible con sus fuerzas y aptitudes, preferentemente vinculada a su labor en la empresa. No se les podrá exigir que arriesguen su integridad ni realicen trabajos que violen sus facultades o su seguridad.

Sin embargo, por las razones éticas y principio de solidaridad, de presentarse el supuesto, los trabajadores tienen el deber de realizarlo, puesto que si se negaran, darían lugar a ser despedido, con causa justificada. Siempre por razones de solidaridad y atención a que se trata de una desgracia, el legislador determinó que el tiempo de emergencia sea pagado en la misma proporción que la jornada ordinaria.

La jornada y el trabajo extraordinarios sólo podrá contratarse por exigencias técnicas o económicas que lo requieran, según se desprende de la fracción XI del artículo 123 de la Constitución.

Este tipo de jornada no podrá exceder de tres horas diarias más allá de la ordinaria, ni más de tres veces por semana.

Por regla general y como compensación al desgaste adicional que reporta, la jornada extraordinaria se pagará doble durante el periodo permitido, y triple si excediera el límite legal fijado. En este último supuesto, como retribución compensatoria a la violación de un derecho del trabajador, independiente de las responsabilidades que pudiera generar en otros ámbitos (civil, penal, administrativo, etcétera).

Por la peculiaridad de las labores cotidianas, se encuentran varios supuestos en los que difícilmente se puede observar la jornada máxima legal. Así ocurre, por ejemplo, en el trabajo doméstico o los altos puestos de confianza, o en su caso el de los pastores o cuidadores rurales, los vendedores de seguros o los comisionistas.

Habrà de quedar muy claro que si la limitación del tiempo es de ocho horas para el empleo de los trabajadores, la empresa podrá funcionar todo aquél que considere necesario. Para tal efecto se planean los turnos de los horarios y con frecuencia se organizan los relevos.

Dentro del supuesto y razón de principio del trabajo extraordinario que deberá utilizarse en los casos de exigencia técnica, cabe incluir las siguientes situaciones como: El sistema de compensación, fuerza mayor, recuperación de horas de paralización, realización de trabajos emergentes e incluso por un convenio de prórroga, muy usado dentro de nuestro país.<sup>14</sup>

Como casos especiales dentro del derecho comparado, se contemplan dos hipótesis para utilizar el trabajo de menores y mujeres, de manera extraordinaria:

- a) Como fórmula de compensación, y
- b) En los casos de fuerza mayor.

Una opción que seguro convendría al marco transpersonalista económico, en boga, pero que por fortuna, formalmente por ahora, no permite nuestro ordenamiento positivo del trabajo.

Ante la intensa crisis del empleo, actualmente se cuestiona si la jornada ordinaria de trabajo ha de racionarse e incluso impedir el trabajo extraordinario para permitir opciones a un más amplio volumen de personal. Esto puede convenir a las empresas que ahorran el pago doble de ese tiempo extraordinario, pero también se encarece con el pago de las cuotas por concepto de seguridad social y otros compromisos inherentes como las antigüedades.

Pese al uso actualmente realizado de la ampliación de jornada, con la anuencia e incluso reclamo de los trabajadores, el patrón no tiene el compromiso con el trabajo extraordinario. De esta suerte, también es factible que pese a los usos o la práctica continua del alargamiento de jornada, la empresa no está impedida de reducir el volumen del trabajo extraordinario.

Los retos del libre cambio y la exigencia frecuente del trabajo extraordinario a petición de los trabajadores, ha hecho meditar sobre la praxis en la posibilidad de habilitar el pago de ese tipo de jornada con una retribución convencional inferior a los mínimos legales, entendiéndose tal pago como una compensación. Esta situación implica no sólo un abatimiento sino una clara renuncia a los derechos laborales, que bajo ningún concepto deberán legitimarse.

En algunos casos, para proteger la integridad de los trabajadores, pero también para permitir la movilidad y oportunidad en el empleo, en otros sistemas sólo se permite por dos horas excedentes de la

14 Cfr. Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, pp. 313 y ss.

jornada ordinaria, e igualmente se establece un límite máximo de quince horas al mes y cien en un año. Al respecto nos recuerda Lastra Lastra que la medicina del trabajo repite insistentemente el trabajo continuo y excesivo provoca el agotamiento, el estrés y decaimiento de los trabajadores que repercute también en su óptimo rendimiento y su aporte productivo.<sup>15</sup>

La jornada "especial", que por ello prolonga la ordinaria con objeto de obtener el descanso del sábado u otra forma de reposo equivalente, no sólo es anticonstitucional, sino salvaje, cuando menos a la luz de un mundo civilizado que en el siglo XX reconoció como límite a la integridad de los obreros, ocho horas tan sólo de trabajo al día. Debe de entenderse bien que la jornada de este tipo tiene como presupuesto la existencia de necesidades de excepción, no como suele utilizarse de manera reiterada, general y permanente.

Nuestra doctrina coincide en que la jornada extraordinaria podrá contratarse frente a imperativos de orden técnico o reclamos de carácter económico.

Hasta ahora nuestro ordenamiento trata de evitar este tipo de jornada, precisando los supuestos de emergencia en que puede utilizarse, para limitar también el número de ocasiones que puede ser contratada y la retribución duplicada o triplicada con la cual debe pagarse.

La manida flexibilización de las relaciones de trabajo ha dado lugar a que en algunas legislaciones de trabajo se legitime la fórmula de que la jornada diaria se puede pactar en nueve horas de trabajo. Esta situación, cuando menos formalmente, se proscribe dentro de nuestro sistema, pues implica un retroceso irracional y utilitario a los principios violentos del industrialismo en el siglo XIX.

Por disposición expresa, los trabajadores no tienen la obligación de prestar sus servicios por un tiempo superior al permitido. En este sentido, parte de nuestra jurisprudencia se ha pronunciado en el sentido de que es obligatorio trabajar jornada extraordinaria, pues es tiempo permitido por la ley. Otra parte ha resuelto, sin embargo, y a nuestro juicio con toda razón, que es discrecional para los trabajadores desarrollar este tipo de trabajo, ya que el patrón debe prever la emergencia, y en todo caso puede utilizar el servicio de trabajadores eventuales. Frente al argumento de que implica un alto costo para los patrones, pues han de cubrir entre otros conceptos,

15 Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, p. 12.

inscripción y cuotas al Seguro Social, se afirma que el trabajo extraordinario constituye un riesgo de empresa.

Por otra parte, lo dramático del caso, de cara a la insuficiencia manifiesta y generalizada del salario, son los propios trabajadores los que solicitan el trabajo extraordinario, maneándolo inclusive, como parte de sus prestaciones. Lo cierto es que la utilización cotidiana o frecuente de la jornada extraordinaria del trabajo significa que no observa el principio protector fundamental del derecho del trabajo.

Bajo el signo de la modernidad y en total desdoro de la dignidad de los trabajadores, hoy se establecen jornadas de trabajo compartido en que dos o más personas encargadas de un mismo trabajo, convienen repartirse alicuotamente la retribución. O bien el sistema de horario promedio, en el cual, para ahorrarse el pago de horas extras, los trabajadores aceptan el compromiso "de laborar un número fijo de horas en determinado periodo, que puede ser semanal, mensual o anual, mas deben estar dispuestos a cambiar el número de horas que trabajan efectivamente, con objeto de hacer frente a las oscilaciones del mercado. Amén de la estabilidad en el empleo, esta jornada flexible" disminuye los salarios y afecta la distribución del tiempo libre.<sup>16</sup>

Dentro de las nuevas y variadas fórmulas para contratar el trabajo en nuestros días, ateniéndose al tipo conveniente de jornada que debe utilizarse, pueden mencionarse los siguientes turnos: de diez horas, la semana de trabajo reducida a cuatro días, el horario promediado, la rotación de días libres, el horario escalonado y el trabajo compartido.<sup>17</sup>

Dada la complejidad de la ciudad contemporánea y en forma particular las de las nuestras, laceradas por el desempleo, la densidad demográfica y la contaminación, se ha pensado con suma insistencia en la jornada de trabajo escalonada. Esta fórmula permite que el trabajador escoja su hora de entrada y salida en horarios dispersos a lo largo del día. De esta suerte, el trabajador puede aumentar o disminuir sus horas de trabajo de acuerdo con las circunstancias que mejor respondan a sus intereses y a los de su empresa.<sup>18</sup> A nuestro entender, es claro que en cualquiera de sus formas y propósitos,

16 *Idem*, p. 16.

17 *Ibidem*.

18 Para profundizar en este tema, *cfr.* Lastra Lastra, José Manuel, *La Jornada de Trabajo*, Laboral, año V, núm. 58, 1997, pp. 10 y ss.

incluyendo la movilidad de las oportunidades de trabajo, la reducción de jornada conlleva invariablemente la merma de los salarios.

De esta suerte, si dentro de nuestro marco cotidiano, por desgracia, los trabajadores son ahora los que reclaman que se les permita el trabajo extraordinario, pretensión que se maneja verdaderamente como una constante. Mas esto no significa que el sistema deba fomentarse con las miras de generalizarse, para suprimir su naturaleza excepcional, pues lo que ocurre, realmente, es que de manera vergonzosa, el salario se ha deteriorado y no alcanza niveles suficientes.

La utilización del trabajo extraordinario más allá de los límites que se permite, constituye una violación a las normas protectoras del trabajo y por consiguiente deberá pagarse triple (el 200 por ciento más, del tiempo ordinario), ello independientemente de la responsabilidad y las sanciones administrativo-laborales que el legislador previene de manera expresa (artículos 994, fracción I y 1002 de la Ley).<sup>19</sup>

Asimismo, es perfectamente válido que el beneficio adicional que produce el trabajo extraordinario del personal a la empresa, determine que su pago se exija más elevado que en los supuestos de la Ley, a través del contrato colectivo de trabajo.<sup>20</sup>

### III. LOS DESCANSOS LABORALES

Mediante la ratificación del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, México confirmó su compromiso de regular el descanso semanal para la industria. Y a través de la ratificación del Convenio núm. 106 de dicho organismo, nuestro sistema asumió el reconocimiento del descanso semanal dentro del comercio y oficinas.

Deben ser diversificados los descansos conferidos a los trabajadores, entre los cuales además del periodo intermedio durante la jornada, está la pausa cotidiana ininterrumpida entre una jornada y otra, con duración mínima de cuando menos doce horas.<sup>21</sup> No se omite el descanso semanal de uno y hasta dos días, por lo regular el sábado y el domingo que ya se disfrutaban con regularidad. Puede pensarse también en los descansos compensatorios para periodos muy

19 Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, p. 251.

20 Cfr. Scognamiglio, Renato, *op. cit.*, p. 277.

21 Krotoschin, Ernesto, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1993, p. 368.

intensos de trabajo, o aquellos conferidos con motivo de los días festivos e incluso en las vacaciones.

La idea del descanso semanal, además de su origen religioso, deriva de la exigencia de recuperar el esfuerzo del trabajo cotidiano, necesidad higiénica incontrastable.<sup>22</sup> Mas hoy cuenta con el beneficio de conservar intocables todos los provechos que la empresa le confiere durante los días en que labora. En los sindicatos de avanzada se colma y enriquece, paulatinamente, el sentido de la jurisprudencia que establece que cuando hay un día de descanso obligatorio en la semana, deberá de ser pagado el salario del séptimo día.

En los casos en que el salario se pague mensualmente, la jurisprudencia se pronunció en el sentido de que no existe razón para aumentar a ese sueldo, el salario correspondiente al séptimo día, que debe considerarse incluido en el sueldo mensual, ya que pagándose al trabajador por mensualidades, dicho pago no se hace en atención al número de días trabajados, sino a la unidad de tiempo mes, sueldo que es el mismo en los doce meses del año, no obstante la diferencia en el número de días de los mismos. En suma, puede apuntarse que el descanso hebdomadario tiene fundamentos en principios de índole biológica, familiar, social y cultural, de carácter económico e inclusive religioso.

Actualmente, es un principio universalmente consagrado el descanso hebdomadario con goce de sueldo, mismo que habrá de disfrutarse, por lo regular en día domingo. El permitir el descanso en otro día diferente, se consideró que afecta el desarrollo e integridad familiar de los trabajadores. Desde el propio Tratado de Versalles, se indicó que el descanso semanal deberá de coincidir, en lo posible, con el día domingo, para agregarse en nuestro sistema que comprenderá veinticuatro horas. Dentro de este orden de ideas, el cambio del descanso dominical podrá realizarse en casos justificados y también excepcionales, criterio que propende a soslayarse, y que en las grandes empresas olvidan los sindicatos.

De conformidad con la fracción VI del apartado A de la Constitución, nuestro ordenamiento reconoce el descanso hebdomadario o semanal, de acuerdo con la fórmula tradicional de seis días de trabajo por uno de reposo. En algunos sistemas comparados, la concesión del descanso dominical de los días festivos debe ser autorizado por las autoridades administrativas laborales, después de considerar

22 Russomano, Víctor Mozart y Miguel Ángel Bernúdez Cisneros, *El empleado y el empleador*, México, Cárdenas, 1982, p. 534.

si no afectan, gravemente, los reclamos técnico-financieros de la empresa. Son exigencias de carácter técnico, aquéllas que determinan la continuidad en el trabajo, visto el peso del interés público o las condiciones del trabajo contratado.<sup>23</sup>

Dentro de nuestro sistema, ese tipo de autorización no se requiere, sino que el trabajo en los días de descanso se permite pero se compensa con el pago doble o hasta triple del salario, cuando se violan los límites protectores del orden vigente. De igual suerte, dentro del ordenamiento mexicano, el descanso hebdomadario con su peculiar sistema de ajustes retributivos se reconoce, de manera general, para todos los trabajadores. No caben, pues, exclusiones en función del carácter peculiar que revistan los trabajadores, resultando irrelevante que sean eventuales, domésticos o por temporada.

Una disposición interesante, aunque sin aplicación en el derecho mexicano, es aquélla que previene que el trabajador que falte injustificadamente a lo largo de toda la semana, por el daño inferido a la empresa no tiene derecho a recibir el pago de su salario en el día de reposo semanal.<sup>24</sup>

Con las reformas de 1970 y merced a la influencia de Mario de la Cueva, nuestro ordenamiento laboral reconoció una prima dominical de 25 por ciento adicional al salario del trabajador en ese día. De esta suerte, independientemente de que el trabajador descansa cualquier otro día de la semana, se pretendió compensar el sacrificio que implica para el mismo, laborar en el día natural de solaz y de convivencia familiar.

De acuerdo con estudios científicos de carácter médico-especial, el legislador regula para la jornada continua de trabajo un descanso mínimo intermedio de treinta minutos. En el caso de que los trabajadores debieran permanecer dentro de su centro de trabajo durante el descanso, el tiempo se computará como efectivamente realizado.

El legislador reconoce también el descanso obligatorio con objeto de conmemorar tres tipos de festividad:

- a) Acontecimientos cívicos notables.
- b) La celebración del día primero de mayo, día del trabajo, y
- c) Diversas festividades producto de la costumbre.

<sup>23</sup> *Idem*, pp. 534 y 535.

<sup>24</sup> *Idem*, p. 540.

El legislador señala como días de descanso obligatorio:

- I. El día primero de enero
- II. El 5 de febrero
- III. El 21 de marzo
- IV. El día primero de mayo
- V. El 16 de septiembre
- VI. El 20 de noviembre
- VII. El día primero de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo federal,  
y
- VIII. El 25 de diciembre.

En los días de descanso obligatorio, trabajadores y patrones, o la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinarán el número de personas que prestarán sus servicios. Al respecto, se previene que el trabajador que labore en estos días tendrá derecho a que se le pague, independientemente del salario que le corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el trabajo realizado.

Por idénticas razones, al trabajo extraordinario que rebase los mínimos legales, o aquél que se desempeñe durante los días de descanso, habrán de pagarse el triple.

Para lograr un adecuado equilibrio entre calidad y cantidad en el trabajo, tiende a difundirse el sistema del pago a destajo de tal forma que las unidades de trabajo producido sirvan de módulo idóneo para fijar el salario. Mas en nuestra práctica reciente se utiliza un sistema parecido, en el cual se pretende conjugar la cantidad producida con el tiempo de trabajo utilizado. O se busca mezclar un sistema que realice el pago, basado en la jornada de trabajo (que se mide en tiempo), con los niveles de producción obtenidos, usando el mecanismo de aumentar al salario, premios o incentivos de productividad.

Para alguna corriente de opinión, remunerar por unidades parciales de ejecución del trabajo, resulta por completo inexpresivo si no se dice cómo y en cuánto se ha de valorar cada unidad parcial, y esto es probablemente imposible si no se estudia el tiempo de ejecución de esta unidad parcial. Por lo mismo, la firma de contratos a destajo resulta tan imprecisa como aquéllos que se pactan por unidad de tiempo, y que resultan difusos en cuanto a lograr determinar la intensidad del trabajo realizado, que el patrón puede exigir en virtud del contrato de trabajo.

## IV. DERECHO DE VACACIONES

Sin mención expresa en la Constitución, desde las legislaciones locales de trabajo de 1918, los legisladores consignaron el derecho de los trabajadores a un disfrute anual de vacaciones.

Las vacaciones comprenden un largo periodo de descanso continuado, para compensar con el reposo compartido, integrado y familiar, los momentos pesados de trabajo.

Al igual que la jornada y los días de descanso, el derecho laboral de vacaciones anuales o por periodos a lo largo del año laboral, tiene por objeto permitir la recuperación orgánica de las personas y su necesario espacio de recreación y convivencia familiar. Mascaro Nascimento estima incluso que como derecho, pero muy cerca también del concepto de un deber, el legislador obliga a un disfrute anual mínimo de vacaciones en que queda prohibido laborar.<sup>25</sup> Aún con el carácter de derecho subjetivo público, el disfrute anual de vacaciones de por lo menos seis días, es imperativo e irrenunciable. Mas lo cierto, es el criterio dominante de que las vacaciones tienen un propósito de esparcimiento que pretende motivar en los trabajadores, mediante el estímulo del descanso pagado como premio, su máxima capacidad de producción y sentido de fidelidad.

Sin mención concreta en nuestra carta política, el derecho a vacaciones se reconoce en la Ley, la jurisprudencia y la doctrina, y ha adquirido carácter imperativo. Cabe precisar que, omitidas en la Constitución, las legislaciones laborales de la posrevolución fueron reconocidas de manera expresa y con goce de sueldo en Zacatecas, Durango, Hidalgo, Oaxaca y Guanajuato.

En el ordenamiento vigente se regula el derecho de los trabajadores al disfrute continuo de seis días de vacaciones, por lo menos, por cuanto hace a su primer año de servicios. De conformidad con el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas, la iniciativa presidencial sobre la Ley Federal del Trabajo recogió dicho principio, con la indicación de que las mismas aumenten con los años de servicio.

El legislador expande el derecho al disfrute anual de vacaciones, ensanchando el de los trabajadores con jornada continua, a los de servicios discontinuos y los de temporada, en los cuales se confiere a los trabajadores un periodo anual de vacaciones proporcional al número de días laborados en el año.

Por otra parte, se afirma que las vacaciones constituyen un derecho del trabajador, consistente en no prestar el trabajo convenido, que jurídicamente se correlaciona con la obligación del patrón de no exigirlo. En nuestra tradición laboral recogida en la praxis, el derecho a vacaciones se enriquece normalmente en las convenciones colectivas de trabajo, salvo los casos deplorables de los contratos de protección, firmados en secreto y a espaldas de los trabajadores con sindicatos corruptos en las condiciones laborales mínimas recogidas en la ley.

Con el paso de la fuerza sindical y el rumbo de la doctrina, ha quedado rebajado el añejo prejuicio de que el derecho a vacaciones se paga solamente si existe prueba fehaciente de que el trabajador ha laborado el año que la ley señala. Frente a los supuestos de trabajos discontinuos, eventuales o por temporada, los trabajadores tienen el derecho al disfrute proporcional de su derecho a vacaciones, desde luego retribuidas.

No ha de faltar el impulso de quienes, atentos al liberalismo, pretendan volver sobre los pasos de quienes creyeron que debieran reducirse del derecho a vacaciones, los días no laborados por los trabajadores con permiso, por descanso y desde luego por faltas sin justificación. Mas la realidad nos muestra que dentro del ordenamiento mexicano, no sólo todos los trabajadores cuentan con el derecho a exigir vacaciones, plenamente retribuidas, sino con una prima adicional para su goce.

Muestra cabal de la superación de principios tan inhumanos como retrasados, son los criterios actuales que en la ley revelan de manera expresa, que frente a la muerte del trabajador, los beneficiarios podrán exigir el monto proporcional del derecho a vacaciones. El pago de éstas corresponde al monto vigente de la jornada ordinaria, por lo que no se suele integrar el trabajo extraordinario. Así también, se ha adoptado el criterio general de que dicho salario no se entiende meramente nominal sino integrado, comprendiendo toda cuota o percepción que se cubra al trabajador por su trabajo.

De acuerdo con la complejidad de la producción en las empresas, sobre todo si se piensa en aquéllas de gran envergadura, las vacaciones podrán conferirse en forma particular y escalonada por grupos de trabajadores. Sobre este particular será el patrón quien decida, adoptando para su organización un criterio equitativo y razonable.<sup>26</sup>

26 Scognamiglio, Renato, *op. cit.*, p. 246.

Una orientación interesante que nuestra ley no contempla, pondera que el periodo de las vacaciones no pueden iniciarse a partir de un día festivo, mismo que en todo caso se adicionará al lapso vacacional de referencia.<sup>27</sup> Dentro de nuestro sistema predomina el criterio social de que el goce de las vacaciones se disfruta e incrementa con motivo de la antigüedad de los trabajadores y no del tiempo efectivo que trabajen en el año.

Se quiere decir con esto que el disfrute de las vacaciones no depende de la asiduidad de los obreros, ni se podrá disminuir con motivo de sus faltas de asistencia.<sup>28</sup> Si comprenden periodos prolongados, las vacaciones pueden ser divididas para su disfrute en diversas épocas del año, de tal suerte que no se interrumpa mucho tiempo el proceso productivo y convenga mejor al propósito de alternar el descanso y solaz de los trabajadores.

De manera sucesiva, este periodo se incrementará en dos días por cada año de antigüedad que se acumule, hasta que se llegue al disfrute de doce. Posteriormente, el aumento de las vacaciones se concederá en dos días más de descanso por cada cinco años de trabajo. Siempre en atención a consideraciones de carácter científico-médico y sociológico, se previene que los trabajadores, para preservar su integridad, disfrutarán anualmente de seis días consecutivos de descanso. Por lo mismo, este tipo de reposo es irrenunciable y no podrá negociarse con el pago compensatorio superior de una remuneración más alta. Con esta medida se pretende que por consideraciones médicas, básicamente el trabajador repose y se integre con mayor libertad a su familia, para recuperar sus energías y sustraerse a la rutina del trabajo. En consonancia con el Convenio 52 de la Organización Internacional del Trabajo, el legislador dispone que las vacaciones deberán autorizarse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de antigüedad en el trabajo.

De manera parecida, si el trabajador terminara su relación de trabajo antes de cumplir un año de antigüedad en la empresa, cuenta con el derecho a reclamar la parte proporcional del pago de las vacaciones que le corresponden. En los casos de conflicto, corresponde a los patronos la carga de probar el pago de las vacaciones cubiertas a los trabajadores, pues con el aval de la jurisprudencia se estima que al ser ésta una obligación a su cargo, a los mismos les

27 Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Padua, Cedam, 1976, p. 293.

28 Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, p. 505.

incumbe demostrar el haberla cumplido a través de los medios idóneos con que cuenta.

Como garantía de certidumbre, el patrón tiene el deber de proporcionar anualmente a sus trabajadores una constancia de su antigüedad, y de acuerdo con la misma el periodo de vacaciones que les corresponde y la fecha en la cual comenzarán a disfrutarlo.

Bajo la presión de la doctrina y la coyuntura social de apertura, se introdujo en 1970 el derecho de los trabajadores al disfrute adicional de una prima de vacaciones calculada, cuando menos en el 25 por ciento adicional sobre el salario ordinario. Huelga señalar que la intención, al conferir este derecho, apunta a permitir que el trabajador pueda viajar y gozar con su familia de un periodo vacacional gratificante y obviamente decoroso.

Este es un ejemplo claro de como el legislador, en acopio del principio *in favor prestatoris* puede mejorar en la ley ordinaria (Ley Federal del Trabajo, en este caso) el texto de la Constitución, que en la especie ha sido omisa con respecto al derecho imperativo del disfrute anual de vacaciones.

Cabe ponderar, no obstante, que si así conviene a los trabajadores, tienen perfecto derecho a negociar el disfrute de sus vacaciones por salarios superiores coincidentes con sus pretensiones.

De esta suerte, más allá de los seis días continuos de disfrute obligatorio, los trabajadores podrán convenir el trabajo de los días restantes que les corresponden.

Con el fin de estimular la integración familiar, hay sistemas en los cuales se establece que cuando dentro de la empresa trabaje un matrimonio, las vacaciones deberán autorizarse de manera conjunta y simultánea.<sup>29</sup>

Algún sector de la doctrina considera que no sólo una pareja, sino toda la familia, tiene el privilegio laboral de exigir el disfrute de sus vacaciones dentro de un periodo coincidente, si los integrantes de ésta trabajaran en la misma empresa.

A mi entender, el principio de que las vacaciones no son compensables en dinero, no puede significar que el trabajador pierda su pago si no las disfruta en tiempo. Además de constituir un abuso de la empresa en sus derechos laborales, su carácter es imprescriptible y también irrenunciable; por ello ha de cuestionarse el criterio adoptado dentro de nuestro sistema, de que si los derechos no pres-

<sup>29</sup> Pérez, Benito, *op. cit.*, t. I, p. 139.

criben, como sería el caso de las vacaciones, el monto de su importe sí se pierde con el transcurso de un año.

Sensibles al tiempo nuevo, pero siempre respetuosos de la impronta generosa del nuevo humanismo, al analizar las condiciones laborales, de cara al espectro de la flexibilidad y la globalización, estimamos que la mezquindad y el auge ensoberbecido del nuevo liberalismo tiene ya los días contados, frente a los estragos de la desesperación y la extrema pobreza de la mayor parte de la población trabajadora. Como tantas otras veces en el dolorido acontecer de la historia repetida, la resistencia de las masas se avizora contundente, de tal suerte que en el mundo material de competencia, donde prepondera el monopolio y la violencia al extremo, se abre por curiosa paradoja, un amanecer esperanzado, hacia una verdadera libertad y la justicia social.