Circular 425-2017

A ultimas fechas nos han consultado sobre la posibilidad de establecer horarios de trabajo con esquemas de 4 días de trabajo por 3 de descanso o alguna modalidad equivalente.

En la presente realizamos un estudio interesante respecto a las jornadas laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.”

Los trabajadores y 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.”

El artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.”

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.”

El artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

El articulo 66 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.”

El articulo 68 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.”

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario integro.”

El artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.”

El Artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones aplicables, establece:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden publico por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las clausulas nulas.”

Ahora bien, de las disposiciones señaladas se desprenden los siguientes aspectos:

1.- La Ley refiere a las jornadas máximas diarias, ya sean diurnas, mixtas o nocturnas y señala un periodo de jornada semanal, ya que en el artículo 59 segundo párrafo hace referencia al día sábado.

2.- La Ley faculta al trabajador y al patrón a fijar la jornada de trabajo, sin que esta pueda exceder de los máximos permitidos, esto es 8 horas la diurna, 7 1/2 horas la mixta y 7 horas la nocturna.

3.- La Ley permite a los trabajadores y patronos, el repartir las horas de trabajo (de la semana), a fin de permitir a los primeros el reposo del **sábado** en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

4.- La Ley obliga a un periodo de reposo y alimento de cuando menos media hora dentro de cada jornada continua de trabajo, ya sea esta diurna, mixta o nocturna, por lo que si se labora en 2 jornadas (12 horas continuas), pueden quedar traslapadas 2 jornadas (ya sea la diurna y la mixta o la mixta y la nocturna) y por lo tanto, se requieren 2 reposos de ½ hora c/u.

5.- La Ley obliga a un día de descanso por cada 6 días de trabajo en cualesquiera de las jornadas, ya sea diurna, mixta o nocturna, procurando que el día de descanso lo sea siempre el día domingo. (Aquí la Ley vuelve a señalar un periodo semanal).

6.- La Ley obliga a cubrir al trabajador que trabaja en día domingo y descansa cualesquiera otro días en la semana, una prima adicional del 25% sobre el salario ordinario.

Visto lo anterior, resulta que las jornadas nocturnas calculadas sobre una base mensual, infringen varias de las disposiciones transcritas anteriormente, tales como:

a) El que en las jornadas nocturnas se pretenda obligar al trabajador a laborar 6 horas extraordinarias más de su jornada semanal de 42 horas, ya que lo único posible en dichos casos lo es el laborar 3 días a razón de 12 horas y el 4 día a razón de 6 horas ($36 + 6 = 42$), con descanso de 3 días, amén de que seguramente no se contempla el pagar dichas horas extras.

b) El que posiblemente no este contemplado el pago de la prima dominical del 25% en ninguno de los turnos.

c) El que se desvirtúa la repartición de la jornada a la que se refiere los artículos 59 y 69 de la Ley, pues no se está calculando semanalmente la jornada sino mensualmente.

d) El hecho innegable de que el patrón no puede obligar a los trabajadores a laborar en tiempo extraordinario, aunque esté pactado por escrito o verbalmente por las partes, tal como lo establecen los artículos 5 y 68 de la Ley.

Como podrán darse cuenta, la implementación de las jornadas nocturnas propuestas pueden ser ilegales, por lo que la autoridad de inspección en materia del trabajo per se, sea esta local o federal, podría en cualquier momento sancionar a la empresa patrona.

Que también el sindicato titular del contrato colectivo podría denunciar a la empresa patrona ante la autoridad laboral.

Que asimismo cualquier trabajador de la empresa patrona, pudiera hacer la denuncia de las violaciones a la Ley respecto de este tipo de jornadas nocturnas ilegales laboradas.

La sanción dependerá del número de trabajadores afectados y de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, dicha sanción se hace consistir en:

“Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

*1. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos **61, 69, 76 y 77;**
“(El artículo 61, se refiere a la duración de las jornadas de trabajo)”*

*“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

.” (Cuando existe un Contrato Ley o un Contrato Colectivo en la fuente de trabajo)”

Ahora bien, resulta importante el saber en que forma se establecen las sanciones a las violaciones a la Ley Laboral, razón por la que transcribimos el artículo relativo:

“Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación.

Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente:

I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción;

II. La gravedad de la infracción;

III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse;

IV. La capacidad económica del infractor; y

V. La reincidencia del infractor.

En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior.

Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que esta no hubiese sido desvirtuada.

Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.”

Recordamos que ya ha sido desvinculado el “Salario Mínimo” para los efectos de imponer multas de sanciones pecuniarias.

Esperamos que el tema de las jornadas haya quedado claro, tema que como se dan cuenta es complejo, visto que algunas jornadas especiales se aplican mal, especialmente el hecho de que no pueden simplemente cuadrarse el numero de horas nocturnas laboradas mensualmente, para pensar que no se esta violando la Ley y que de esta manera pueda obligarse a los trabajadores a trabajar en forma extraordinaria y sin pago, sin 2 reposos durante la jornada continua de 12 horas diarias, etc.

A mayor abundamiento, existen criterios internacionales de que laborar en jornadas excesivas, es improductivo y violatorio de los derechos humanos.