

J

Jornada continuada. Para comprender mejor lo que este vocablo significa, debemos auxiliarnos en lo preceptuado por la Ley como jornada de trabajo y sus tipos (aa. 58 a 68, LFT).

Así, tenemos que aquélla es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Contemplando tres tipos de jornada, a saber:

- a) Diurna. Comprendida entre las seis y veinte horas, y con duración máxima de ocho horas diarias;
- b) Nocturna. Comprendida entre las veinte y seis horas y con duración máxima de siete horas diarias, y
- c) Mixta. Abarca periodos de las jornadas diurna y no más de tres y media horas de la nocturna y con duración máxima de siete horas y media diarias.

No obstante la regla genérica mencionada, también la Ley prevé la eventualidad de que los máximos establecidos se prolonguen, lo cual sólo será permitido en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, o bien por circunstancias extraordinarias, debiendo cubrirse en este último caso un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin poder exceder además,

de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana.

La jornada continuada puede presentarse, sin embargo, bajo ciertas circunstancias previstas por la Ley, particularmente en algunos casos de los llamados trabajos especiales, por ejemplo: los trabajadores en buques en tráfico interior o fluvial a quienes su permanencia a bordo de la nave se considera como tiempo de trabajo al no tener posibilidad material de abandonar el buque, o bien que al tenerla, éste carezca de objeto por tratarse de lugares deshabitados; los trabajadores que forman parte de las tripulaciones de aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana o bien los trabajadores ferrocarrileros tendrán jornadas que se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche, además de que aquéllos no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo y estarán obligados a prolongar ésta en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

Es procedente aclarar que la Ley no define lo que es una jornada continuada, pero ésta se desprende de su implícita aplicación en circunstancias legalmente previstas y que con frecuencia de manera práctica se presentan; y así podríamos concluir que no obstante

que la jornada de trabajo ha sido delimitada con un máximo de ocho horas diarias, en atención a cuestiones de carácter técnico, ésta puede y debe continuarse de conformidad y en atención a la naturaleza del servicio prestado, como en los casos señalados, en los que opera un pago adicional igual al valor del tiempo de la jornada ordinaria, tratándose de los trabajos de emergencia (a. 65, LFT) o bien el pago doble o triple en el caso del tiempo extraordinario, según si excede o no de nueve horas a la semana (aa. 67 y 68, LFT).

Por otra parte, suele confundirse este concepto con el de jornada continua, que es aquella en la que el trabajador presta sus servicios ininterrumpidamente, a diferencia de la jornada discontinua, en la que el trabajador presta sus servicios en dos o más turnos, sin que la suma del tiempo trabajado exceda de ocho horas como máximo.

Para efectos prácticos, la diferencia legal entre jornada continua y discontinua, es que en la primera el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora, por lo menos, para tomar algún alimento o simplemente para descansar, lo que no se establece en la segunda. En algunos contratos colectivos se prevé algún pago adicional en los casos de jornada continua.

Porfirio MARQUET

Jornada ordinaria. “Jornada” proviene del latín *diurnus*, propio del día. Tiempo que diariamente trabaja un obrero.

“Ordinaria”, del latín *ordinarius*; común, regular.

En principio debemos hacer mención a la jornada de trabajo como género, y posteriormente trataremos de definir lo que es la jornada ordinaria

como especie. La jornada de trabajo, tradicionalmente en disputa entre trabajadores y patrones; aquéllos buscando reducirla y éstos de obtener una mayor producción a cambio de bajas remuneraciones. El a. 58 de la LFT la define como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

El a. 123 constitucional señala en su fr. I, una jornada máxima de ocho horas, en general para toda relación laboral la cual se puede incrementar o disminuir, dada la naturaleza del trabajo como lo preceptúa la fr. II del propio a. respecto del trabajo nocturno, que será de siete horas, y la fr. III, trabajo de menores de dieciséis y mayores de catorce años tendrán como jornada máxima la de seis horas, y para trabajos especiales regulados por los títulos quinto bis y sexto, de la LFT, a. 173, que regula la jornada de trabajo de los menores, y que será de seis horas, distribuidas en periodos de tres horas, con reposo intermedio de una hora, y aa. 221, 222 y 225 de la propia Ley, respecto del trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; el a. 252 señala que las jornadas de los trabajadores (ferrocarrileros) se ajustarán a las necesidades del servicio, y el 257 establece las reglas para fijar el salario y las modalidades de la jornada respecto del trabajo de auto-transportes.

Ahora bien, el a. 59 de la LFT faculta a los trabajadores y patrones para fijar la duración de la jornada, sin exceder de las máximas legales (ocho horas jornada diurna; siete la nocturna, y siete y media la mixta), y podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir el reposo de los trabajadores del sábado por la tarde, o convenir cualquier modalidad equivalente.

El a. 63 establece que para fijar la jornada se deberá observar lo dispuesto en el a. 5º, fr. III, que prohíbe la estipulación de una jornada inhumana a juicio de la junta de conciliación y arbitraje.

Por todo lo anterior, podemos definir a la jornada ordinaria como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo y se especifica en su contrato de trabajo, y a falta de éste, el que regularmente presta con las modalidades aceptadas por el patrón.

Como hemos visto, para algunos autores, aunque no la definen así, pero al referirse a la jornada ordinaria, es la de ocho horas diarias, pero al hacer el análisis anterior, existen jornadas reducidas de seis horas, cuatro horas, etcétera, siendo ésta la jornada ordinaria que presta un trabajador, sea cual fuere su duración.

Esta jornada ordinaria puede prolongarse por disposición de la Ley (a. 66), sin exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, y no debe ser en forma sistemática; además el patrón debe justificar y acreditar los motivos para prolongar la jornada.

Otro caso en que puede prolongarse la jornada ordinaria es en los casos de siniestro o riesgo inminente que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros, del patrón o de la misma empresa, pero sólo por el tiempo estrictamente necesario para evitarlos (a. 65 de la LFT).

Porfirio MARQUET

Jornada reducida. Jornada es la distribución del tiempo de trabajo durante el cual el trabajador se encuentra al servicio de un patrón. La LFT la define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón

para prestar su trabajo. El patrón y el trabajador —se agrega— fijarán la duración de la jornada sin exceder de los máximos legales, repartiendo las horas de labor de manera que se permita al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquiera otra modalidad equivalente (aa. 58 y 59).

En materia de jornada —indica el profesor uruguayo Hugo Barbagelata— ha sido posible una comprensión completa de parte de trabajadores y empleadores, porque existe en la actual relación de trabajo identidad de principios y de prácticas producto de la presencia de condicionamientos económicos, psicológicos y técnicos, que si bien es cierto son desaconsejables en otras materias por implicar métodos que no rinden los efectos esperados por los gobiernos o los propios empleadores, esto no sucede en los casos de jornada, al ser parcialmente detectables en el proceso de medidas de flexibilización en el costo de trabajo.

Lo anterior significa que en lo concerniente a la llamada jornada reducida, el concepto de flexibilidad, como nuevo elemento de la relación de trabajo, tiene importante influencia, porque si se analiza la lucha obrera a lo largo de más de un siglo, por el establecimiento en los centros fabriles y del campo, de jornadas de trabajo humanas y su reducción, inicialmente de doce a diez horas diarias de labor, más tarde de diez a ocho horas, y en la actualidad a seis o siete horas por día, se encontrará que el principio universal que ha consignado en ocho diarias y cuarenta y ocho horas a la semana (seis días de labor), la jornada legal ha sufrido trascendentales transformaciones, y aunque en nuestros días el concepto ha variado y se procura que sea cada vez

menor el tiempo de trabajo, no tanto por ofrecer al trabajador descansos más prolongados o para una mejor distribución de la actividad productiva, más bien por ser hoy, precisamente, esta actividad la que ha permitido iguales o superiores niveles en el volumen de productos que los obtenidos en las jornadas normales.

Son ya, inclusive, muy contados los países que aún no aceptan la jornada de ocho horas por día, manteniéndola hasta en diez horas, como ocurre en regiones de Asia y África, pues como lo acredita en sus estadísticas y publicaciones la Organización Internacional del Trabajo, un noventa por ciento de los Estados miembros de dicha Organización —que suman ya ciento setenta— han aceptado con carácter obligatorio la jornada de ocho horas máximo, siendo también ya muy elevado el número de los que la van reduciendo bajo diversos sistemas puestos en práctica de común acuerdo trabajadores y empleadores. Por esta razón, el problema actual que confrontan las organizaciones profesionales se centra en la obtención no tanto de jornadas diarias inferiores, sino de jornadas semanales que permitan, al menos, dos días de descanso a la semana.

Varias ponencias en este sentido han sido presentadas por las federaciones internacionales sindicales en congresos del trabajo, y ante la Conferencia de la OIT con apoyo en tres situaciones que ya se contemplan en varios países de la Unión Europea (Comunidad Económica Europea hasta hace unos meses), así como en Canadá, Estados Unidos de América y por lo menos dos Estados de América Latina, Argentina y Brasil (Chile, en menor proporción): 1) El trabajo desempeñado por amas de casa y estudiantes, quienes prefieren prestar

servicios por horas o jornadas disminuidas no mayores de cuatro o cinco horas al día, en lugar de la jornada de ocho horas, a efecto de dedicar, unas, mayor tiempo a la atención de sus deberes de hogar, otros, atender a sus estudios; 2) Sindicatos que han exigido a sus patrones lo que en términos jurídicos ha tomado el nombre de “jornada parcial” o sea un tiempo de trabajo similar al que nosotros conocemos como “trabajo a destajo”, en el que lo importante es cumplir con una tarea de producción y no permanecer determinado número de horas en el centro de trabajo y 3) Por sugerencia sindical también, fijar una jornada semanal dividida, para dar ocupación a un número mayor de trabajadores; esto es, un primer grupo labora cuatro días a la semana y otro grupo los tres días restantes. Se ha considerado este sistema un medio eficaz de combatir al desempleo.

Los autores clasifican en recientes publicaciones por los motivos anteriores, la jornada, en cinco sectores o categorías:

1º *Jornadas ordinarias*, las que se desempeñan conforme a la ley vigente en cada país (nuestra Ley todavía consigna en ocho horas por día el tiempo de jornada) en seis días a la semana. A lo más que se ha llegado a sugerir es distribuir la jornada semanal de manera que los trabajadores descansen las horas de los días sábado por la tarde.

2º *Jornada extraordinaria*, que comprende horas de labor fuera de la jornada ordinaria, generalmente aceptada en estrictos casos de necesidad (sinistros, auxilio a otros trabajadores o aumento de producción por causas excepcionales). Sin embargo, la regla es facultad del trabajador aceptar o no el trabajo en tiempo extra, salvo situacio-

nes de excepción. El beneficio que recibe el obrero a cambio es un pago adicional al salario.

3º *Jornada voluntaria*, cuando el trabajador acepta modificar las normas legales existentes para no alterar el ritmo de la producción o atender determinados servicios. Por ejemplo: cuando el trabajo continuo se distribuye en turnos y es preciso laborar ocho horas seguidas, sin descansos intermedios, o para cubrir la media hora o la hora completa de un turno mixto o nocturno. Otro caso, en el servicio de transporte, cuando el trabajador debe cubrir una ruta completa independientemente del tiempo de duración de la misma.

4º *Jornada especial*, la fijada en algunos contratos especiales de trabajo, por regla general, el trabajo en el mar o en las vías fluviales; en el transporte aéreo o por carretera; el trabajo subterráneo; el trabajo de vía en las empresas ferrocarrileras; el trabajo de los servicios de comunicación; el trabajo académico; el de los deportistas profesionales, músicos, actores, etcétera.

5º *La jornada alternativa*, o sea la desempeñada por algunos sectores del trabajo en los que se labora tiempo continuo por determinado número de horas, a cambio de descansos adicionales de uno o dos días. Ejemplos: funcionarios judiciales que cubren turnos de veinticuatro horas por cuarenta y ocho horas de descanso; mecánicos de aviación que trabajan once horas continuas por descansos de treinta y seis horas, cuando menos; vigilantes que cubren turnos de fines de semana completos, etcétera.

Ahora bien, los aspectos más comunes de jornadas disminuidas los tenemos en las jornadas semanales de cuarenta y treinta y cinco horas de labor (ocho ho-

ras diarias en cinco días a la semana u ocho horas y media diarias en cuatro días a la semana).

Algunas legislaciones como la nuestra no han aceptado estas jornadas disminuidas, pero los sindicatos, a través de las convenciones colectivas, han logrado ya la jornada de cuarenta horas a la semana, con dos días de descanso seguidos; y como puede observarse en el trabajo burocrático en el que la jornada diaria se ha reducido a seis horas y media. En cuanto al trabajo individual, ya hemos señalado como característico de la jornada reducida el que se desarrolla por horas, a precio alzado o por unidad de obra (a destajo) y los trabajos especiales que, por su naturaleza, no tienen fijada la jornada ordinaria legal.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

Jubilación. Es el derecho de los trabajadores de recibir una pensión vitalicia después de la disolución de su relación de trabajo por razón de la edad avanzada, largo tiempo de prestar los servicios o incapacidad para seguirlos prestando.

La jubilación obedece al principio de vitalidad con que debe contar toda política jurídico-laboral de disponer los procedimientos necesarios para subvenir la subsistencia del trabajador cuando sea incapaz de sostenerse a sí mismo y a su familia.

Esta "institución" puede ser clasificada en dos especies: legal, cuando la Ley la establece, y convencional cuando las partes la instituyen convencionalmente.

Condiciones para su nacimiento. Regularmente las condiciones que se establecen para el nacimiento del derecho de jubilación son: a) edad, años de servicio e incapacidad, y b) disolución de la rela-

ción de trabajo. Los requisitos de edad, años de servicio e incapacidad para tener derecho a la jubilación en ocasiones se toman en cuenta de manera independiente unos de los otros, o, generalmente, combinándolos entre sí. *V. gr.*: 1) Un número mínimo de años de servicios; 2) Una edad mínima conjuntamente con un número mínimo de años de servicios, o 3) Un número mínimo de años de servicios y quedar incapacitado para trabajar; c) Además de reunir los requisitos mencionados antes, para tener derecho a la pensión por jubilación debe disolverse la relación de trabajo.

Obligación de jubilarse. En el caso de incapacidad permanente, por riesgo de trabajo, o por un riesgo natural, ante la imposibilidad de continuar prestando servicios, dicha incapacidad es motivo de terminación del contrato y de la relación de trabajo, y le da derecho al trabajador, si se reúnen los requisitos establecidos, a recibir la pensión por jubilación. Sin embargo, el tener un mínimo de edad, o el haber prestado servicios durante un mínimo de años, o por cubrir ambas condiciones, generadoras del derecho a la jubilación, no es motivo automático de disolución de la relación de trabajo, ya que la constitución de este derecho en favor del trabajador no puede obligarlo a hacer uso de él si no lo desea, pues además se atentaría contra la estabilidad en el empleo de estos trabajadores. A pesar de ello algunos tribunales han resuelto lo contrario al establecer que una vez satisfechos los requisitos necesarios existe igualmente el derecho del patrón a jubilar a los trabajadores, pues no se puede obligar al patrón a que mantenga subsistente la relación laboral de un trabajador al que puede jubilar de acuerdo con la contratación colectiva.

En detrimento de los derechos de los trabajadores, existen también disposiciones, generalmente relacionados con servidores públicos, que obligan a ciertos funcionarios o empleados a acogerse al beneficio de la pensión jubilatoria en virtud de haber cumplido los requisitos para ello, independientemente de que estén en condiciones de continuar ejecutando su actividad en condiciones óptimas.

Reunidas las condiciones —edad, años de servicios o incapacidad y disolución de la relación de trabajo— el derecho a la jubilación es imprescriptible por ser de tracto sucesivo.

Pensión por jubilación. Es la cantidad que recibe periódicamente el ex trabajador, de manera vitalicia con motivo de su jubilación. Los sistemas de cálculo del monto de la pensión son variados, pero fundamentalmente se toman en cuenta, independientemente o combinados, los dos factores siguientes: los años de edad y los años de servicios.

Según que el trabajador, conforme al sistema de cálculo adoptado como pensión el total de su salario o una parte del mismo, se clasifica la jubilación en integral y reducida.

Un ejemplo de cálculo de una pensión por años de edad y años de servicios combinados, que van convirtiendo una pensión reducida en una pensión integral, podría ser el siguiente:

Años de edad	Años de servicios	Parte de salario percibido como pensión
55	25	80%
55	26	84%
55	27	88%
55	28	92%
55	29	96%
55	30	100

Los factores que forman parte del salario para los efectos de la jubilación, en la de origen contractual, son los que las partes hayan convenido y no los que la Ley fija como parte del salario ordinario. En la jubilación establecida en una ley, los factores a considerar serán aquellos que la propia ley determine, y en caso de omisión a este respecto el monto del salario para estos efectos se hará intrerpretando en su conjunto el concepto que como salario entienda el cuerpo normativo a aplicar.

Extinción del derecho a la pensión. Regularmente el derecho a recibir la pensión desaparece con la muerte del trabajador jubilado; pero si el convenio o la ley que le dieron origen lo estipulan así, los beneficiarios tienen derecho a seguirla recibiendo.

Naturaleza de la pensión. Algunos tribunales, entre ellos la SCJN en México, han sostenido que la pensión por jubilación se equipara a la renta vitalicia,

pero en estricto sentido este concepto corresponde al derecho civil; por tal motivo, su naturaleza es la de una prestación de seguridad social.

Raúl WILFREDO PADILLA

Jubilado. Es la persona física sujeta a un contrato y relación de trabajo que habiendo reunido los requisitos de edad, años de servicios o ha sido incapacitado permanentemente por riesgo de trabajo o por riesgo general, considerados estos elementos de manera independiente o combinada, previa la disolución de dicha relación de trabajo, genera a su favor el derecho de recibir el pago de una cantidad periódica vitalicia en los términos establecidos por la Ley o el contrato colectivo de trabajo aplicables al caso.

V. JUBILACIÓN

Raúl WILFREDO PADILLA