

### LOS DESCANSOS LABORALES

Edmundo CASTRO MEDINA

SUMARIO: I. *Noción de descanso.* II. *Relación con las jornadas.* III. *Algunos tipos de descanso.* IV. *El descanso diario.* V. *El descanso semanal.* VI. *El descanso por ciclos.* VII. *Los descansos anuales.* VIII. *Los descansos de mujeres y menores.*

#### I. NOCIÓN DE DESCANSO

Una vez establecida la relación de trabajo, sea ésta por tiempo indeterminado o por obra o tiempo determinado, está a cargo del trabajador la obligación principal de trabajar, esto es, poner a disposición del patrón su energía física y mental, para que el poder jurídico de mando de éste se manifieste en la ejecución de la labor contratada o encomendada, tendiente a cumplir el objeto jurídico de la empresa del patrón: hacer una obra de arte y participar en un proceso de fabricación, impartir clases, atender al público, ya sea de manera directa, por teléfono o por computadora, etcétera.

Estos procesos de producción de bienes y de servicios, aunque normalmente no se detienen en los actos singulares que las realizan, tienen causas relacionadas con la organización del trabajo, con la coordinación del trabajo de otras, con la necesidad de diversos tipos de jornadas y de ofertas y demandas de esos bienes y servicios, como también de la continuidad que debe darse a los tipos de labor.

Por eso podemos decir que la ejecución de la obligación de trabajar en una relación de trabajo, está cuajada de una serie de descansos que tienen que ver con lo siguiente: la fatiga; la concentración personal; el tiempo de labor; la naturaleza del trabajo con la calidad, oportunidad

y costo del producto, y muchos factores, entre los cuales destaca la condición humana del trabajador.

No por algo la *Gran Enciclopedia del Mundo*<sup>1</sup> hace notar la raíz latina de la palabra descansar, que se descompone en *des* y *cansar*, para significar, primordialmente, cesar en el trabajo, reposar para reponer fuerzas; o bien, tener alivio en los cuidados, dar a los males alguna tregua, o desahogarse, tener alivio o consuelo comunicando a una persona de confianza los males o trabajos; o hasta dormir, yacer en el sepulcro, o estar en la confianza de los oficios o favor de otro; y, desde otro punto de vista, estar una casa asentada o apoyada sobre otra, ayudar a uno en el trabajo, ayudarle en él, o bien, dejar sin cultivo uno o más años la tierra de labor, o hacer referencia a quien tenazmente sostiene una opinión y, aunque alguna vez cese o calle, vuelve a la porfía, de ahí: descanso, cesación o pausa en el trabajo o fatiga, o causa de alivio en la fatiga y en los cuidados físicos o morales. Juan de Pozzo enfoca así la caracterización:<sup>2</sup>

El descanso del hombre que trabaja responde a necesidades corporales y espirituales y esa es la razón por la cual se ha preocupado la legislación de estudiar y establecer una regulación protectora e irrenunciable que debe cumplirse en lo posible, aun contra la voluntad del individuo. Esta legislación protectora contribuye, no solamente a la conservación y desarrollo del hombre, sino que trasciende a la vida familiar y a las actividades humanas, con lo cual incide en el armónico desenvolvimiento de la sociedad. Si el trabajo es considerado en la actualidad como una función social provechosa no solamente para las partes ligadas por relación laboral sino también para la sociedad; si el criterio moderno, entiende que el trabajo no es una mercancía y que su regulación legal debe ser afrontada con un criterio prevalecientemente humano, lógico es también, entonces, que la ley haya limitado el empleo de las fuerzas del empleado, imponiendo ciertos periodos de descanso, ya en el transcurso del periodo laboral, ya durante un periodo determinado —generalmente la semana— y, por último, una fracción más extensa de recuperación, durante el año de trabajo.

El primer tipo, descanso entre las horas de trabajo y entre dos jornadas, tiende a procurar el reposo indispensable para la recuperación de la energía física; el descanso semanal, aparte de acentuar esa recuperación corporal,

<sup>1</sup> Tomo 20, Léxico, Durvan, Bilbao, 1979, p. 449.

<sup>2</sup> *Manual teórico-práctico de derecho del trabajo*, t. I, Parte General, Ediar, Buenos Aires, 1967, pp. 297 y ss.

otorga al trabajador la noción de su propia personalidad dentro del ámbito de su familia y de la sociedad que lo rodea, dejándole su entera libertad o independencia para sentirse un ser humano y permitiéndole en el reposo una mayor convivencia con sus familiares, el intercambio de relaciones; en las diversiones, en el paseo, en la lectura, en la realización más intensa, de sus entretenimientos, un paliativo para el trabajo diario, un reposo corporal y mental y un objeto para su vida. Por supuesto que estas ventajas del descanso semanal se verán acentuadas por las vacaciones anuales. En resumen, el descanso no sólo tiene por fin recuperar las energías perdidas durante el trabajo sino que ofrece al individuo la oportunidad de sentirse como tal dentro de la sociedad dejando de ser parte de un sistema de producción, el trabajador se transforma en un ser libre y pensante, objeto final de la organización social y del derecho.

De esa manera clasifica los tipos de descanso en a) durante la jornada; b) entre las jornadas; c) semanal; d) feriados especiales; e) anual.

Por otra parte, Ferrari,<sup>3</sup> extrañamente no hace mención a los descansos laborales, ni, en consecuencia, construye una teoría sobre ellos.

No es el caso de Guillermo Cabanellas,<sup>4</sup> aunque aborde el asunto desde el concepto de la fatiga:

La fatiga no es sino el cansancio, la agitación o el agotamiento debidas a un esfuerzo físico o psicológico que afecta al individuo, al trabajador, sobre la actividad acostumbrada o sobre las fuerzas normales. Constituyen un estado *morbo* (estimamos que quiso decir *mórbido*) transitorio determinado por el trabajo prolongado o en exceso, traducido en la disminución de la excitabilidad a causa del ejercicio por demás intenso o proseguido en el tiempo. La fatiga penetra en el derecho laboral porque ella es la que permite la adecuada medida de la máxima jornada, la que fatigue pero no agote; y porque impone los reparadores descansos en el curso mismo de las actividades, en el prolongado intervalo de un día a otro y en las treguas esenciales de cada semana y de cada año.

La imposibilidad del trabajo sempiterno por las necesidades fisiológicas de la alimentación y el sueño, entre otros, se refuerza por la rendición corporal y anímica que la fatiga representa. Biológicamente, la fatiga constituye una defensa orgánica frente a los males de la intoxicación; desempeña aparente-

<sup>3</sup> *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1966, t. I.

<sup>4</sup> *Compendio de derecho laboral*, t. I, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968, pp. 503 y ss.

mente las mismas funciones que el dolor; es una de las tantas defensas activas que el organismo humano posee en la vida de relación, y que se graba en el cerebro como manifestación no deseable.

Por la fatiga, la actividad se entorpece en mayor o menor grado; y, en sus límites el estado de impotencia para el trabajo llega a ser absoluto. La caracterización del fenómeno que la fatiga constituye ha sido formulada con notable acierto por Kimball en estos términos: Al comenzar el trabajo hay un periodo durante el cual el esfuerzo no es solamente fácil, sino agradable y en que la producción aumenta. Este periodo es seguido por otro durante el cual las condiciones se mantienen sensiblemente uniformes; que a su vez, es seguido por un tercero en que declinan el interés y el gusto por la producción, y en que comienza a sentirse cansancio; y, finalmente, si continúa el esfuerzo, aparece el dolor. Durante este último periodo, el trabajador debe apelar a toda su fuerza de voluntad para continuar la tarea. Por último, llega un momento en que, si continúa el esfuerzo se hace insoportable y se llega al agotamiento.

Todo esfuerzo físico o mental produce una alteración en los tejidos que crea ciertos principios tóxicos en la sangre, lo que da lugar a los fenómenos antes citados. Si el esfuerzo es lento, el sistema es capaz de eliminar esos productos de descomposición en la misma medida en que se producen; pero no puede realizar esta acción eliminadora cuando el esfuerzo es grande y continuado. En cambio la fatiga que no excede el límite de elasticidad es saludable para todos y no puede mantenerse en buena salud una persona que no realice algún esfuerzo físico.

Por los factores físicos del cansancio, revelados en la respiración, y por los efectos psíquicos de la pérdida de la atención, el desinterés por la tarea y el hastío inclusive por la labor, la fatiga repercute en varias instituciones laborales, además de la jornada abreviada (la de 8 horas o menos); así, la implantación de horarios discontinuos y la observancia de pequeñas pausas o treguas dentro de las mismas tareas. La fatiga acumulada en la sucesión de los días y de los meses ha impuesto el descanso semanal y ha llevado a la concesión de vacaciones anuales remuneradas. Guarda relación también con los accidentes del trabajo, a los cuales es más propenso, por aflojamiento de la atención, el trabajador fatigado. La fatiga que se acumula en el correr de los años, junto con el declinar de las energías físicas, origina a la pasividad mayor o menor que representa la jubilación y el retiro.

## II. RELACIÓN CON LAS JORNADAS

Son varias las formas de clasificar las jornadas: por la hora del día en que se inician o terminan, por la continuidad o discontinuidad de las

labores del tiempo en que se ejecutan, según su duración máxima, según la edad, la jornada efectiva y la jornada nominal, el tiempo en trayecto, la extraordinaria, la recuperación de las horas perdidas, las exclusiones, las excepciones, los trabajos intermitentes, los trabajos complementarios y preparatorios, los de interés público, según la importancia de la población o el número de personas ocupadas, los talleres, familiares, los puestos de dirección o de inspección de las labores o los puestos de confianza, de hospitales, hoteleros, restaurantes, espectáculos, a domicilio, los domésticos, autotransporte, buques, aeronaves y otros especiales, los casos de accidente, de trabajos urgentes y de fuerza mayor, los que atienden a razones de salud, etcétera.<sup>5</sup>

En relación con cada clase de jornada, los descansos pueden variar, de manera que se engargen y armonicen con los diversos trabajos y de sus respectivas exigencias.

Así que en cada país, pero también en la reglamentación internacional, se pueden tener en cuenta diversas circunstancias y, por consecuencia, se pueden producir diversos tipos de descansos.

Sin embargo, la regulación tiene algunos rasgos en común que podrían referirse a algunos periodos de trabajo, como el de horas, un día o un año dependiendo de los instrumentos jurídicos en que aparezcan, según su amoldamiento a la realidad y a las fuentes de derecho admitidas.

## III. ALGUNOS TIPOS DE DESCANSO

Los más comunes son los descansos diarios y su correlación a las 24 horas del día. Pero también están los descansos semanales y los anuales.

Pueden contemplarse igualmente los descansos semanales y los que corresponden a ciertos ciclos en algunas clases de trabajo.

Para apreciar ese panorama que va del día al año, y para reconocer la diversidad de enfoques a que se someten, resulta ilustrativa la explicación que respecto al derecho español nos dan Juan M Ramírez y sus asociados, en su *Curso de derecho del trabajo*.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Ramos Álvarez, Óscar Gabriel, *Trabajo y seguridad social*, Trillas, México, 2009, pp. 53 a 74.

<sup>6</sup> *Curso de derecho del trabajo*, Tiran lo Blanch, 8a. ed., Valencia, 1999, pp. 347 a 361.

Por jornada ordinaria de trabajo se entiende el tiempo que cada día, semana o año dedica el trabajador a la ejecución de su prestación de trabajo.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será la que fije el correspondiente convenio colectivo aplicable; en su defecto, el contrato individual de trabajo y, en defecto de ambos el ET art. 34.1.

No obstante lo antes señalado, la autonomía colectiva y especialmente la individual están limitadas por las siguientes normas sobre ordenación de la jornada:

(ET es Estatuto del Trabajo, y RD significa Real Decreto).

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo de promedio en cómputo anual (art. 34.1, ET). En este sentido, la jurisprudencia ha concretado que la jornada máxima anual equivale a 1 826 horas y 27 minutos de trabajo (resultado de multiplicar 40 horas por las semanas del año y restando las vacaciones, descanso semanal y días festivos). Se trata de un límite máximo de derecho necesario que no impide que en los convenios o en los contratos individuales pueda establecerse una jornada inferior.
2. A efectos del cómputo de las 40 horas semanales se tiene en cuenta exclusivamente el (trabajo efectivo). En tal sentido, el art. 34.5, ET, señala que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. Ello quiere decir que los tiempos de acceso o salida del trabajo tales como los invertidos en los trayectos al centro de trabajo o al domicilio, en el cambio de ropa, aseo o tiempo invertido en fichar o en el desayuno o bocadillo no computan a efectos de jornada. Es decir, a estos efectos computa exclusivamente el tiempo de trabajo y no el invertido en acudir al trabajo o de presencia en el centro, salvo casos excepcionales en que existan obligaciones reglamentarias adicionales.

Asimismo los tiempos dedicados a la preparación del trabajo o a su finalización (calentamiento, encendido, limpieza, etc.) tampoco serán computables a los efectos antes indicados (art. 20, RD, 1561/95).

En todo caso, respecto al cómputo de la jornada, en cada caso concreto habrán de tenerse en cuenta las posibles condiciones más beneficiosas y lo que establezcan las normas sectoriales (convencionales o reglamentarias). Así, por ejemplo, en el Estatuto del Minero comienza el cómputo de la jornada al entrar en el pozo y finaliza al salir de él. Art. 3.

3. La jornada máxima anual, tanto la legal como la convencional, puede ser objeto de una distribución irregular a lo largo del año mediante convenio colectivo o por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 34.2). Es decir, el límite de 40 horas de trabajo a la semana es dispositivo. Así, durante unas semanas puede trabajarse más de cuarenta horas sin que éstas tengan la consideración de extraordinarias, y como consecuencia las horas trabajadas en otras semanas no llegarán a aquella cantidad. De la misma manera, puede pactarse el descanso en días que legalmente no son festivos (puentes) sin que ello signifique disminución del tiempo de trabajo.

En todo caso, la distribución irregular de la jornada está sometida a unas limitaciones: a) La jornada diaria de trabajo no podrá ser superior a nueve horas, pero se trata de una limitación dispositiva respecto a los convenios colectivos o acuerdos de empresa (art. 34.4, ET). b) Debe respetarse de forma imperativa el descanso mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. c) Asimismo, debe respetarse el descanso de día y medio semanal. Pero téngase en cuenta que reglamentariamente se pueden ampliar o reducir tanto el descanso diario como el semanal, lo que se ha hecho por el RD 1561/95.

Por el contrario, respecto a los trabajadores menores de 18 años la norma es imperativa, no pudiendo éstos realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo tanto el tiempo dedicado a la formación como el realizado para varios empleadores en caso de pluriempleo.

El ET autoriza al gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, a establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran los artículos 34.7 y 36.1, cuarto párrafo. El gobierno ha hecho uso de esta autorización mediante el RD 1561/95.

El RD 1561/1995 prevé ampliaciones y limitaciones de la jornada laboral en una serie de sectores de actividad. Así, se contemplan ampliaciones de jornada para los empleados de fincas urbanas (art. 3), guardas y vigilantes no ferroviarios (art. 4), trabajo en el campo (art. 5), comercio y hostelería (arts. 6 y 7), transporte ferroviario y aéreo (arts. 13 y 14), trabajo por carretera (arts. 10 a 12), trabajos de puesta de marcha y cierre (art. 20), trabajos en condiciones especiales de aislamiento y lejanía (art. 21) y trabajos en actividades con jornadas fraccionadas (art. 22). Por el contrario, son supuestos en los que se

prevén limitaciones de la jornada para tutelar la integridad física del trabajador lo siguiente: los trabajos expuestos a riesgos ambientales (art. 23), trabajos en el campo (art. 24), trabajos en el interior de las minas (art. 25), subterráneos de construcción y obras públicas (art. 20), en cajones de aire comprimido (art. 309), y en cámaras frigoríficas y de congelación (art. 31).

#### IV. EL DESCANSO DIARIO

No hay en el derecho mexicano del trabajo, alguna norma que directamente regule este tipo de descanso, salvo el intermedio de jornadas continuas.

Entonces, lo razonable es derivarlo de las disposiciones existentes sobre las jornadas. Dice el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo:

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

El artículo 59 permite que patrón y trabajador fijen la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, máximos que según el artículo 61 son de 8 horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Para ese efecto, el artículo 60 nos dice que la jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas; la nocturna, entre las veinte y las seis horas, y la mixta comprende ambas, siempre que no comprenda tres horas y media o más de la nocturna, pues en este caso será nocturna. Los artículos 63 y 64 disponen lo que sigue:

Art. 63. Durante la *jornada continua* de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Art. 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

La "o" se ha estimado que es copulativa y no disyuntiva y, por tanto, no quiere significar que el patrón debe otorgar "otra" media hora para comida, sino que el trabajador debe optar por descansar o comer, o las dos cosas. Téngase en cuenta que se trata de jornadas continuas, y no de discontinuas, quebradas o interrumpidas, o frac-

cionadas, pues en estos casos no existe la obligación de considerar ese tiempo como trabajado.

Por otro lado, también se ha suscitado dificultad en definir si el trabajador puede o no salir del lugar donde presta sus servicios, si depende sólo de su voluntad o de circunstancia ajena. Tomar su alimento en el comedor de la empresa se ha interpretado como tiempo de la jornada, aunque no es general esa aplicación si el trabajador pudo salir.

Lo recomendable sería precisar las situaciones que sí se computan en la jornada y cuáles no, sin olvidar que la idea es proteger el máximo de la jornada.

Ahora bien, durante la jornada puede haber otros descansos. Sobre el particular, el artículo 62 de la Ley Federal del Trabajo remite al artículo 5o., fracción III, para fijar la duración de la jornada, y esta última disposición, enmarcada dentro de la norma general de que por ser ley de orden público, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.

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

A estos trabajos se les conoce también como "especialmente penosos", y refieren lo mismo al impedimento de prolongar la jornada como a la obligación del patrón de conceder descanso y otras condiciones conexas para ejecutar una labor, por ejemplo, hacerlo en cuclillas, o doblando la cintura, o entre mangueras que emiten agua u otros líquidos con alta presión, o en sitios que aumentan o disminuyen la temperatura, arriba o debajo de la superficie, que exigen pausas o descansos cada quince minutos o de media hora y otro lapso igual de reposo, en algunos casos con sillas o camas especiales, y sin el equipo de trabajo.

Al concluirse la jornada respectiva, debiera comenzar el descanso diario hasta el inicio de la jornada del siguiente día: el descanso entre jornadas, 16 horas normalmente.

Empero, es posible que deba prolongarse la jornada, antes o después de dicha jornada, o incluso en el intermedio, si se trata de jornada discontinua. Dice el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Y el artículo 68 de esa Ley agrega:

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo (Capítulo II, Jornada de Trabajo). 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.

De donde se desprende que el trabajador queda obligado a laborar hasta las nueve horas a la semana en tiempo extraordinario. Esta opinión es ahora la generalmente aceptada.

Y también se desprende que se autoriza a disminuir el descanso diario de las dieciséis horas por regla general.

Distinta es la situación que se suscita si llega a estar en peligro el trabajador o el establecimiento:

Artículo 65. En los casos 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, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo *estrictamente indispensable* para evitar esos males.

Esta es una excepción considerada internacionalmente. Ese descanso diario igualmente opera en los casos de trabajo por turnos o trabajo por equipos, de la hora de salida a la entrada del siguiente turno. De otra suerte el descanso deberá prolongarse el tiempo excedente que permite el entronque del turno al cual debe ser trasladado el trabajador por "cambio de turno".

El descanso de algún día también puede otorgarse como reposición por un día "inutilizado" de vacaciones, si el trabajador hubo de trabajar o si estuvo enfermo. También puede ser agregado al siguiente periodo de vacaciones.

Salomón González Blanco<sup>7</sup> dice que el trabajador, aun habiendo aceptado una jornada de ocho o siete horas puede demandar ante la

<sup>7</sup> *Derecho del trabajo*, Primer Curso, México, 1963, pp 172 y ss.

Junta de Conciliación y Arbitraje, para obtener la reducción de la jornada excesiva o peligrosa por las condiciones inhumanas de su ejecución. Igualmente expresa que la posibilidad de distribuir las 48 horas semanales con un aumento de la jornada diaria para lograr el descanso, en su opinión contradice el texto constitucional sobre jornada máxima, del sábado por la tarde, y que, por otra parte, el salario doble previsto para las horas extraordinarias, se origina en necesidades de orden técnico y económico de la empresa, y está de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva en que, si no tienen ese origen, como cuando hay riesgo sobre la existencia de los trabajadores o de la empresa, entonces, se paguen con salario ordinario, porque no hay relación directa con la actividad de la empresa que produce utilidad.

José de Jesús Castorena y Bringas<sup>8</sup> inicia su explicación sobre este asunto, diciéndonos que el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo define la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para realizar su trabajo. Y agrega:

El precepto resuelve infinidad de pequeñas diferencias; según él, no es el tiempo efectivo el que constituye la jornada de tal manera que aunque no se trabaje, si está a disposición del patrón, en espera de órdenes de que se repare la maquinaria que emplea para prestar sus servicios, de falta de materias primas o de fuerza física, ese tiempo se computa como de trabajo.

Después de referirse a que también se compute dentro de la jornada la media hora a que se refiere el artículo 64 de la misma Ley, expone:

La jornada de trabajo es susceptible de sufrir modificaciones y hasta de aumentar, si así lo acuerdan los obreros y el patrón, siempre que el propósito sea el de proteger el descanso semanal o implantar alguna modalidad equivalente. Pueden distribuir las partes del tiempo de trabajo en periodos superiores a una semana para dar lugar a descansos mayores en esos mismos periodos (Art. 59, párrafo 2o.).

Sobre el tiempo extraordinario, repite su limitación y lo del salario doble; pero dice que no se causa este salario doble en los casos de

<sup>8</sup> *Manual de derecho obrero*, México, 1971, pp. 117 y ss.

siniestro, riesgo inminente en que peligren las personas o la empresa, por el tiempo que requiera para conjurar los peligros.

El servicio (doméstico entendemos) y el trabajo en la industria familiar no están sujetos a los preceptos relativos a la duración de la jornada. El servicio doméstico, por razón de que el trabajador vive al lado del patrón y de que el servicio de asistencia de una casa no es continuo, sin embargo, tendrán derecho a reposos bastantes para tomar alimentos y para dormir en la noche.

Luego de analizar el caso de jornadas inhumanas, concluye que si por la índole del trabajo la jornada de ocho horas o menos resulta inhumana, la autoridad debe declarar nula la condición y establecer una jornada inferior. Y agrega:

Existen en la práctica varios casos de jornada inferior a la legal. Por razón de haber aprobado México los proyectos de convención de la Organización Internacional del Trabajo, están sujetos a jornada inferior de la legal, los trabajadores de las minas de carbón y de las fábricas de vidrio y de botellas de vidrio de la República (convenciones 43, 46 y 49 de la OIT).

Néstor de Buen,<sup>9</sup> después de dar su definición de jornada, de analizar sus antecedentes y de explorar sobre la necesidad de la limitación así como de clasificar las jornadas, entra a analizar el descanso de media hora a que se refieren los artículos 63 y 64, y dice:

Se estima que el art. 63 no ha sido redactado con claridad. La primera duda se refiere a si el derecho al descanso sólo es exigible en el cuerpo de una jornada normal (diurna, mixta o nocturna), pero no lo es cuando se trata de jornadas reducidas. La segunda duda deriva de la confusión entre el tiempo de descanso en jornada continua y el tiempo de reposo y comida que menciona el art. 64.

En nuestro concepto el primer problema debe resolverse en el sentido de que la jornada reducida exigiría un descanso proporcional no siendo aceptable la fórmula que algunas empresas observan de transformar el descanso en una reducción de la jornada en media hora. De hacerlo así corren el riesgo de que la jornada así reducida exija también un descanso proporcional intermedio, si se trata de jornada continua.

<sup>9</sup> *Derecho del trabajo*, t. II, Porrúa, México, 1979, pp. 133 y ss.

El segundo problema exige mayores desarrollos. En primer término debemos decir que el descanso de media hora previsto en el art. 63 y el tiempo de descanso y comida mencionado en el art. 64, no son acumulables. La deficiente, en nuestro concepto, coordinación de ambos preceptos ha propiciado, sin embargo, algunas dudas en ese sentido. La diferencia entre ambas es la siguiente: el descanso de media hora se aplica sólo en la jornada continua; en cambio, el tiempo de reposo y comida previsto en el art. 64 presume una jornada discontinua sin embargo, si la discontinuidad no permite al trabajador salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente también le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Ha existido alguna duda adicional respecto del concepto "lugar donde presta sus servicios". Algunos han entendido que esa expresión significa el lugar preciso donde se presta materialmente el servicio dentro de la empresa. Con base en ese criterio consideran que bastará que se permita al trabajador separarse de su puesto de trabajo, aun cuando no abandone el domicilio de la empresa, para que se entienda que se trata de jornada interrumpida y que, por lo tanto, el tiempo de reposo y de comida no forma parte de la jornada de trabajo.

En nuestro concepto la tesis anterior es infundada porque rompe con la idea de que en la jornada discontinua el trabajador es dueño absoluto del tiempo intermedio, lo que evidentemente no ocurre cuando no puede salir del perímetro empresarial.

En ocasiones se intenta superar este escollo autorizando formalmente al trabajador para que salga de la empresa, si bien el tiempo que se le concede —generalmente de media hora— no le permite ir y volver a su domicilio o a un lugar donde se sirvan alimentos, lo que determina que permanezca, de hecho, en el lugar de trabajo. En este caso debe de tenerse en cuenta la realidad de la permanencia del trabajador y no la autorización formal y considerar que ese tiempo sí constituye parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que se ordena en el art. 64.

## V. EL DESCANSO SEMANAL

Dice, con razón, Guillermo Cabanellas,<sup>10</sup> que el descanso semanal ofrece muchas modalidades y que una cautela definidora debe limitarse a señalar que comprende un reposo mínimo de 24 horas en cada lapso de 7 días consecutivos, pues existen descansos semanales de un día, de día y medio y de dos días: el primero es el habitual; el segundo

<sup>10</sup> *Ibidem*, pp. 543 y ss.

encuadra en el denominado sábado inglés; el tercero resulta de la semana de cinco días, consecuencia de ser otros tantos los de trabajo por la considerable disminución horaria en las prestaciones o por recargo de una hora o algo más en cada una de las fechas laborales.

Opina que *descanso semanal*, es más propio que *descanso dominical*, expresión que se usó hasta entrado el siglo XX y que podría significar la parálisis de los pueblos. Tampoco acepta *descanso hebdomadario* por ser un galicismo técnico, debido a que el francés carece de adjetivos para "semaine" (de ahí "hebdomadaire"), lo que no es español.

Como muchos autores, se remonta al Génesis de la Biblia. Precisamente en ésta, según la versión de Casiodoro de Reyna (1569), revisada por Cipriano de Valera (1602), con sucesivas revisiones hasta 1990,<sup>11</sup> se lee: Génesis, Capítulo 2, versículo 2:

Y acabó Dios en el día séptimo de toda la obra que hizo, y reposó el día séptimo de toda la obra que hizo. Versículo 3: Y bendijo Dios al día séptimo, y lo santificó, porque en él reposó de toda la obra que había hecho en la creación.

Pero también el libro de Éxodo (Capítulo 20, versículos del 8 al 11), hace mención al descanso:<sup>12</sup>

Acuérdate del día de reposo para santificarlo. 9: Seis días trabajarás, y harás toda tu obra. 10: mas el séptimo día es reposo para jehová tu Dios; no hagas en él obra alguna, tú, ni tu bestia, ni tu extranjero que está dentro de tus puertas.

Historiadores, como Saint-León,<sup>13</sup> pintan magníficamente las etapas anteriores al maquinismo, en las que se llegaban a descansar hasta 85 días al año, y se reducía la jornada del sábado y las vísperas de las fiestas religiosas. Pero la producción ininterrumpida exigió otro cuadro de comportamiento hasta nuestros días.

<sup>11</sup> Sociedades Bíblicas Unidas, Nueva York, 1993.

<sup>12</sup> *Idem*.

<sup>13</sup> *Historia de las corporaciones de oficios*, Buenos Aires, 1944, pp. 134 y ss.

Así sea como un dato curioso, en Hispanoamérica las Leyes de Indias dispusieron desde 1606, que los indios no trabajaran en día domingo ni en las fiestas de guardar.

Como quiera que sea, desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, en México, se dispuso:

Art. 78. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

Los gobernadores de los estados de los territorios y el jefe del Departamento del Distrito Federal, reglamentarán este artículo, procurando que el día de descanso semanal sea el domingo. En aquellas industrias en que la aplicación de esta Ley, corresponde a las autoridades federales, la reglamentación se hará por el Ejecutivo de la Unión.<sup>14</sup>

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo de 1970 dispone lo siguiente:

Art. 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Art. 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Art. 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Todos 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.

Art. 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Art. 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que la corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

<sup>14</sup> *Ley Federal del Trabajo, reformada, y adicionada*, Alberto Trueba Urbina, y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México, 1963, p. 27.

Sobre el particular, ya se había hecho notar las diversas clases de descanso semanal,<sup>15</sup> tales como un día legal semanal de descanso, así como el contractual, convencional, o el de descanso complementario. Veamos algo sobre la connotación de cada uno de esos descansos.

Habida cuenta de la tradición, y de la concepción en los diversos convenios internacionales del trabajo de la OIT (los números 1, 30, 43, 44, 45, 49, 63, 90, 106, 109, 110, 116, aprobados por México, salvo el 70 y el 47), y de la Recomendación 116, también de la OIT, que entre otras ideas contiene la generalización por vía legislativa de la semana de 40 horas, el descanso semanal legal debe abarcar 24 horas.

El descanso semanal legal da la estructura a los demás. Así, el contractual, que generalmente está contenido en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley, y rara vez en un contrato individual, añade horas anteriores o posteriores a ese descanso semanal legal.

Los instrumentos jurídicos referidos en el párrafo anterior, generalmente también contienen el descanso convencional semanal, o puede contemplarse éste en convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que son figuras paralelas aunque de la misma naturaleza jurídica que esas otras colectivas, o que provienen de una precisión en el Reglamento Interior de Trabajo, otro instrumento jurídico colectivo. La característica fundamental de este descanso convencional semanal, es que usualmente es anterior y se extiende por un día, ciertamente anterior al semanal legal.

Pero a veces se pacta, como formando parte del descanso semanal, un descanso complementario que rodea a aquellos otros de manera que va de la hora de salida de la última jornada trabajada en la semana, hasta las 24 horas de ese día, y de las 24 horas del día de descanso semanal, hasta la hora de entrada de su siguiente jornada. El número de horas del descanso complementario puede ser fijo, o variar, de donde tiene diversos efectos jurídicos para considerar ausencia justificada o no, pago de tiempos extraordinarios, cambios de turnos en las empresas que tienen este sistema, las licencias o permisos respectivos, constancias y pagos a Seguro Social, etcétera.

Por otra parte, y también considerando la costumbre, hay ejecutorias en amparos directos de la Suprema Corte Justicia de la Nación,

<sup>15</sup> Ramos Álvarez, Óscar Gabriel, *op. cit.*, p. 60.

que establecen las reglas para considerar pagado el día de descanso semanal legal, cuando el salario se fija por semana, o por mes, o se pacta que en la tarifa del trabajo a destajo esté incluida la parte proporcional (D.8935/44, D-3279/44, D.8103/44, D.196/1960).

Desde el punto de vista lógico jurídico, el salario del descanso semanal legal es salario, aunque parezca tautológico, pero no se agrega a los demás días para aumentar el salario de estos, lo que, en la terminología más usual, quiere decir que no integra el salario de estos días.

## VI. EL DESCANSO POR CICLOS

Si tomamos en cuenta que ciclo es un periodo de tiempo, acabado el cual se vuelve a contar de nuevo, es importante remarcar los descansos por ciclos, para diferenciarlos particularmente de los semanales y de los anuales.

En efecto, aun cuando en la Ley mexicana no se señalen, existen en el derecho mexicano del trabajo, y existen en otros derechos extranjeros, especialmente europeos, que fueron los que sirvieron de ejemplo o de modelos y existen en los convenios internacionales del trabajo de la OIT.

La duración del tiempo de esos ciclos es muy variado y, por consecuencia, la forma de computarlos, también.

En México es posible encontrarlos en la práctica, o en la contratación colectiva, de ciertas actividades económicas cuyo tipo de trabajo requiere un modo de consideración *ad hoc*, sea porque la actividad se presenta por ciclos, por temporadas, o porque la exigencia de la labor es tanta que amerita ciertos descansos adicionales.

Por eso, algunas se prestan en los trabajos agrícolas, forestales o de pesca, o en industrias de alto riesgo, de gran tensión emocional o de mayor desgaste.

Sirvan de ejemplo las plataformas petroleras, donde después de 14 días de trabajo en plataforma, se otorgan 14 días de descanso en tierra firme; o en la industria eléctrica, del tipo de trabajo de turnos continuos, que involucran una alteración mayor de la vida personal y familiar.

Así, por ejemplo, hay ciclos de 26 semanas (el año tiene 52), las que cumplidas, se otorgan algunos días u horas adicionales de des-

canso, o se cuentan por días trabajados, en el curso de los cuales deben haber un número determinado de horas de descanso, por lo menos, y si no se alcanza ese número, vencido el ciclo se otorgan descansos por horas o días faltantes.

Estas situaciones, que en otros países dan origen a "jornadas promedio" y a "descansos promedio" en esos ciclos, y que la normativa internacional permite, no se registran en México como tales "promedio", como tampoco se autorizan las reposiciones de "horas perdidas", a manera de trabajo ordinario, que también acompañan a aquellos conceptos.

### VII. LOS DESCANSOS ANUALES

Lo que sí considera expresamente la Ley Federal del Trabajo mexicana, son los descansos anuales.

Nosotros los dividimos en dos grandes clases: 1) las vacaciones, y 2) los días feriados. Dice el artículo 76 de dicha Ley:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio.

El artículo 77 dispone:

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

En el disfrute, dispone el artículo 78, que los trabajadores deberán hacerlo en seis días en forma continua, por lo menos; que no podrán compensarse con una remuneración, dice el artículo 79, y que si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios proporcionado al tiempo de servicios prestados. Además, el trabajador tendrá derecho a una remuneración o una prima no menor del 25% del salario del periodo de vacaciones (art. 80), y asimismo, que deberán concedérseles las vacaciones dentro de los seis meses siguientes al aniversario de su ingreso (art. 81), y que recibirán de los patrones

una constancia de su antigüedad, de la duración de sus vacaciones y la fecha en que deberán disfrutarlas.

De esas disposiciones podemos desprender algunos elementos importantes para su aplicación.

Lo primero que se antoja definir es cuántos días de vacaciones corresponden a cada periodo. Ese asunto provocó serias discusiones, que al final pretendieron ser resueltas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis de Jurisprudencia 6/96, del diez de noviembre de 1995, por contradicción de Tesis 25/95, entre las sostenidas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos, de 10 de noviembre de 1995. La Tesis dice así:

Vacaciones. Regla para cómputo. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios, y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables, y aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años, de dieciséis y así sucesivamente.

El concepto de "días laborales" sólo abarca los días en que el trabajador esté obligado a trabajar, de donde no se computarán los días de descanso semanal o feriado, e incluso los que haya estado enfermo.

A este propósito, es ilustrativa la ejecutoria de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Amparo Directo 8356/66, Textiles Monterrey, S. A. de 11 de septiembre de 1967:

Vacaciones del trabajador que ha estado enfermo. Afirmar que los trabajadores que faltaron por enfermedad únicamente tienen derecho a vacaciones proporcionales al tiempo en que prestaron sus servicios, iría en contra de lo admitido por la legislación, que no contempla una situación de tal índole y que

no permite más descuentos que los expresamente señalados. En tales condiciones, cuando el trabajador esté impedido de laborar por un acontecimiento ajeno a su voluntad, procede que se le pague en la forma contractual.

Lo que, como era de esperarse, se refleja en un Informe de la Corte, el de 1971, Cuarta Sala; p. 31, que entiende que las faltas justificadas por el Seguro Social, no pueden deducirse del periodo de vacaciones correspondientes.

Nótese el doble aspecto que estamos apuntando: no sólo para el cómputo de los días a que se tiene derecho, sino también durante el tiempo de vacaciones.

Por otro lado, conviene señalar que de existir prestación similar, a la prima de vacaciones, que incluso sea superior en su monto, no procede dicha prima, criterio que se ha sostenido con otras prestaciones, a menos que expresamente se haya pactado su independencia.

Para el caso de no ser concedido el periodo de vacaciones, se vuelve exigible al día siguiente de cumplirse los seis meses siguientes al periodo anual que se reclame a tenor del artículo 81. Si, en cambio, el trabajador tenía señalada la fecha de inicio de sus vacaciones, entonces es esta fecha a partir de la cual corre la prescripción, según el artículo 516 de la Ley en cita, pues la obligación está determinada y es exigible.

Una cuestión derivada de la reclamación del trabajador por despido injustificado, es si el rubro "vacaciones" implica un pago diferente de "los salarios caídos" o si éstos la incluyen. Sobre lo anterior, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció jurisprudencia al resolver la contradicción de tesis 14/93, entre el Primero y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, aprobada el 15 de noviembre de 1993, en los siguientes términos:

Vacaciones. Su pago no es procedente durante el periodo en que se interrumpió la relación de trabajo. De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho a las vacaciones se genera por el tiempo de prestación de servicios, y si durante el periodo que transcurre desde que se rescinde el contrato de trabajo hasta que se reinstale al trabajador en el empleo, no hay prestación de servicios, es claro que no surge el derecho a vacaciones, aun cuando esa interrupción de la relación de trabajo sea imputable al patrón, por no haber acreditado la causa de rescisión, pues de acuerdo con la jurisprudencia de esta Sala, el rubro *Salarios Caídos, monto de los, en caso de*

*incrementos salariales durante el juicio*, ello sólo da lugar a que la relación de trabajo se considere como continuada, es decir, como si nunca se hubiere interrumpido, y que se establezca a cargo del patrón la condena al pago de los salarios vencidos, y si con éstos quedan cubiertos los días que por causa imputable al patrón se dejaron de laborar, no procede imponer la condena al pago de las vacaciones correspondientes a ese periodo, ya que ello implicaría que respecto a esos días se estableciera una doble condena, la del pago de salarios vencidos y la de pago de vacaciones.

Ahora bien, los otros descansos anuales son los días de descanso obligatorio. A este respecto, el nuevo artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Art. 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero.
- II. El 5 de febrero.
- III. El 21 de marzo.
- IV. El 1 de mayo.
- V. El 16 de septiembre.
- VI. el 20 de noviembre.
- VII. El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- VIII. El 25 de diciembre.
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

El art. 75 dispone:

En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deben de prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores *quedarán obligados* a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio un salario doble por el servicio prestado.

Pareciera que hay una contradicción entre el artículo 75 y el 73, que establece claramente que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en sus días de descanso, aunque el quebranto

de esa disposición obliga a pagar el salario del día de descanso, y uno doble por el servicio prestado, que es lo que se dispone en el segundo párrafo del 75. Además, esto sucede en los trabajos de tipo continuo, usualmente a través de turnos o de equipos. Para que se cumplan regularmente esos turnos, se acuerdan los trabajos en días feriados, y por ello se disponen otros tipos de descanso, como los convencionales, los complementarios y los de ciclo.

La prueba de que se trabajó en días de descanso obligatorio, corresponde a los trabajadores y no al patrón, según estableció la Cuarta Sala de la Suprema Corte al resolver la Contradicción de Tesis 41/91, entre los Tribunales Colegiados Primero del Segundo Circuito y Tercero del Sexto Circuito, Tesis de jurisprudencia 27/93, del 17 de mayo de 1993.

#### VIII. LOS DESCANSOS DE MUJERES Y MENORES

Debemos recordar que la regulación del trabajo de las mujeres tiene el objeto fundamental de la protección de la maternidad, y la del trabajo de los menores, la protección de su desarrollo físico y mental y el aseguramiento en lo posible de su educación básica, indispensables para su desenvolvimiento cabal como persona.

Aparte de dirigir prohibiciones del trabajo de mujeres en estado de gestación o para la lactancia, si se pone en peligro la salud de la mujer o del producto (labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias), la Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 170, lo siguiente:

Art. 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar en pie durante largo tiempo o que actúen o pueden alterar su estado psíquico o nervioso.

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a los hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y posnatales.

El artículo 171 dice:

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Y en el 172 se dispone:

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

A su vez, el trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, que está bajo la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo, también está sometido a prohibiciones que perturben o impidan el objeto jurídico señalado, y exige un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos periódicos que ordene la Inspección del Trabajo. Sobre sus descansos, dispone el art. 177 lo que sigue:

La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

El art. 178 dice:

Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingo y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán

con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a la hora de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Respecto de sus vacaciones, se dispone un periodo anual de 18 días laborales (art. 179).

Obliga la Ley a los patrones a distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares, así como darles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley.

En la política laboral de otros países figura el lineamiento de acercar y correlacionar a los menores con las actividades industriales y comerciales, de modo que en su momento puedan conectarse personal y profesionalmente con una labor productiva.

No deja de llamar la atención, por otra parte, que los instrumentos internacionales señalen como edad mínima para ingresar al trabajo la de quince años.