



► SAN ANTONIO OFFICE:

JORGE A. GARCIA [jgarcia@mdtlaw.com]  
JAIME A. RAMIREZ [jramirez@mdtlaw.com]  
BANK OF AMERICA PLAZA, 25<sup>TH</sup> FLOOR  
300 CONVENT ST.  
SAN ANTONIO, TEXAS 78205  
TEL. (210) 220-1335

○ WINTER BULLETIN | ○ 2007



► McALLEN OFFICE:

HECTOR CORONADO [hcoronado@mdtlaw.com]  
NADIA GONZALEZ-ELIZONDO [ngonzalez@mdtlaw.com]  
200 S. 10TH ST., SUITE 1111  
McALLEN, TEXAS 78501  
TEL. (956) 686-2348

# Mexico Legal News

**A NEWSLETTER FROM MARTIN & DROUGHT, P.C.**

*A FULL SERVICE LAW FIRM FOR YOUR BUSINESS IN MEXICO*

[www.mdtlaw.com](http://www.mdtlaw.com)



## Mexican Labor Law: Inflexibility of Workshifts and Special Shifts

The inflexibility of work shifts under Mexican labor law has been a controversial issue during the past years. The Federal Labor Law (“FLL”) establishes maximum durations for daily shifts: (i) eight hours for daylight shift (ii) seven hours for nighttime shift, and (iii) seven and a half hours for mixed shifts. Notwithstanding, according to the second paragraph of Article 59 FLL, employees and employer may allocate working hours in order to allow employees to rest on Saturday afternoons or any other similar mode.

By virtue of such provision, employers have been able to establish, in a legal manner, “special shifts” – those that exceed daily limits but adhere to the maximum duration for weekly shifts of 48, 45 or 42 hours, for daytime, mixed or nighttime shifts, respectively.

Recently, the Mexican Supreme Court of Justice (“SCJN”) has issued several court precedents related with work shifts, rest periods and overtime. Said resolutions point out that whenever a controversy exists in connection with special shifts, it is the employer that has the burden of proof to show correct implementation.

SCJN's interpretation of work shifts has made it imperative for employers and

employees to expressly agree, in both individual employment agreements and collective bargaining agreements, the implementation of such special weekly shifts, allocated in a flexible and variable manner based on production needs, in accordance with Article 59 FLL. Additionally, it is strongly recommended to implement an attendance control system, signed by the employees, in order to have sufficient evidence in case of a labor claim.

### Rest Periods

In May of this year, the SCJN established its criteria in regards to half hour rest periods in continuous work shifts, indicating that such mandatory 30 minutes are to be considered, for all legal effects, as part of the regular shift, and therefore shall be paid as effectively worked, regardless if such period is enjoyed inside or outside the work place.

This court precedent is significant because it is a common practice in Mexico to implement weekly shifts that exceed the 48 hours limit, provided that the 30 minutes rest period is deducted from said shifts. In other words, the half hour rest period is *not* computed as part of the shift since employees are allowed to enjoy such rest period outside the work place or in the areas specifically assigned by the employers for such purposes (cafeterias).

However, according to the court precedent at issue, employers cannot exclude such rest periods from the regular shifts anymore. In cases where the work shifts surpass the maximum limits established in the FLL, the excess hours will be deemed as overtime.

It should be emphasized that the aforementioned court precedents do not automatically apply to companies and do not modify the FLL. Yet, in case of a labor trial, the Conciliation and Arbitration Boards, District Courts and Collegiate Courts are required to apply the SCJN's criteria.

**MEETING THE CRITERIA:  
Implementing Flexible Work Shifts**

In order to determine if your company complies with the criteria indicated above, it is important to review in detail, the shifts, employment agreements and attendance records currently enforced in your facilities. Please contact us to further discuss the feasibility of implementing customized flexible work shifts for your business.

# Legislación Laboral Mexicana:

## La rigidez de las jornadas de trabajo

La rigidez de las jornadas de trabajo en la legislación laboral Mexicana ha sido tema controversial durante los últimos años. La Ley Federal del Trabajo (“LFT”) establece duraciones máximas a las jornadas diarias de labores, a saber: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Sin embargo, de conformidad con el segundo párrafo del Artículo 59 de la LFT, los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente.

En virtud de dicho dispositivo, las empresas han podido establecer en forma legal las llamadas “jornadas especiales” – jornadas que exceden los límites diarios pero respetan la duración máxima de la jornada semanal de 48, 45 o 42 horas, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna.

En fechas recientes la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido diversas jurisprudencias relacionadas con jornadas de trabajo, periodos de descanso y tiempo extraordinario. Dichas resoluciones ponen de manifiesto que, cuando exista controversia respecto de la aplicación de las jornadas especiales, corresponderá al patrón comprobar su correcta implementación.

En este sentido, surge la necesidad de que los empleadores y trabajadores convengan en forma expresa, tanto en los contratos individuales como colectivos, la implementación de dichas jornadas semanales especiales, distribuidas en forma flexible y variable de acuerdo a las necesidades de la empresa, en base al Artículo 59 LFT antes mencionado. En forma adicional, se recomienda contar con un sistema de registro o control de asistencia firmado por el trabajador, a fin de estar en posibilidad de demostrar este hecho en caso de juicio.

### Media Hora de Descanso

Por otro lado, en Mayo pasado, la SCJN estableció su criterio respecto de la media hora de descanso en jornadas continuas, señalando que los 30 minutos de descanso obligatorio se considerarán como parte de la jornada para todos los efectos legales a que haya lugar, y, por lo tanto, deberán cubrirse como si se hubieran laborado, independientemente de que ese lapso se disfrute dentro o fuera del centro de trabajo.

Lo anterior tiene relevancia puesto que la práctica general en México es implementar jornadas semanales que exceden del límite de 48 horas, toda vez que los 30 minutos de

descanso son restados de dichas jornadas, es decir, no se computan como parte de las mismas, habida cuenta de que los trabajadores están facultados para disfrutar dicho período fuera de las instalaciones de la empresa, o bien, en las áreas específicamente designadas para tal efecto (cafeterías).

Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia aquí comentada, los patrones no podrán excluir más la media hora de descanso de las jornadas y, en caso de que dichas jornadas sobrepasen los máximos permitidos por la LFT, el excedente se considerará como tiempo extraordinario.

Cabe destacar que las citadas jurisprudencias no son de aplicación automática ni modifican la LFT en forma alguna. No obstante, en caso de juicio laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Juzgados de Distrito y/o Tribunales Colegiados deberán observar los criterios de la SCJN en forma obligatoria.

A fin de determinar si su empresa se ajusta a los criterios señalados es importante revisar a detalle su sistema de jornadas, contratos y registros de asistencia. Asimismo, en caso de que desee comentar la viabilidad de algunas prácticas de jornadas de trabajo flexible, nos ponemos a sus órdenes.



Martin & Drought, P.C.'s lawyers have been providing high-quality legal services to individuals and businesses for more than thirty years. Our clients are served through offices in Texas, located in San Antonio and McAllen, and through the firm's presence in Mexico City, Monterrey, and Reynosa, Mexico. Unlike many firms which only have corresponding foreign law firms, Martin & Drought, P.C. employs attorneys licensed in Mexico in its Texas offices.

REVISE A DETALLE SU SISTEMA DE JORNADAS:

DETERMINE SI SU EMPRESA SE AJUSTA A LOS CRITERIOS SEÑALADOS