

2ej 395

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D.G.B. - UNAM**

CONSTITUCION DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA
DE LA NACION RESPECTO DE LA
JORNADA EXTRAORDINARIA

T E S I S

*Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO*

P r e s e n t a :

José Mauricio Fernando Morales Sierra

México, D. F.

1 9 8 1



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

Capítulo I

FUNDAMENTO DOCTRINAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

	<i>Pég.</i>
A) Antecedentes	7
1. Derecho Comparado	7
2. Referencias Históricas en México	9
B) Naturaleza Jurídica	10
1. Derecho Privado	12
2. Su fundamento se Localiza en el Público	13
3. Diferencias con otros Contratos	14
4. Derecho Autónomo	17

Capítulo II

RELACION DE TRABAJO

A) Precedentes	21
B) Debate entre las Tesis Contractuales y las Anticontractualistas	22
C) Sostenedores Doctrinarios de la Vigencia del Contrato	25
D) Predominio de la Relación de Trabajo	25
E) Régimen Legal Vigente	26

Capítulo III

FUNDAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

A) Referencias Históricas	31
1. Evolución	31
2. Antecedentes en su Limitación	33

	<i>Pág.</i>
B) La Jornada de Trabajo en el Derecho Comparado	38
1. Legislaciones Europeas	38
2. Legislaciones Latinoamericanas	42
C) Tipos de Jornada de Trabajo	44
1. Los Contenidos en Nuestra Constitución	45
2. Los que Derivan de la Ley	46

Capítulo IV

LA JORNADA EXTRAORDINARIA

A) Caracteres en el Derecho Comparado	51
1. Determinación de Trabajo Extraordinario Previa Autorización de la Autoridad Laboral	51
2. Obligación de Laborar Tiempo Extra	51
3. Excepción al Reclamo de Pago del Tiempo Suplementario	52
4. Aumento Progresivo en su Pago	52
5. Consideraciones Respecto a la Obligatoriedad de Laborar Jornada Extraordinaria	53
B) Criterios en Latinoamérica	55
1. Panamá	55
2. Perú	56
3. Uruguay	57
4. Colombia	58
C) Principios en el Derecho Mexicano	60
1. Antecedentes	60
2. Diversos Criterios Doctrinales de Autores Mexicanos ..	62
a) Mario de la Cueva	62
b) Jesús Castorena	63
c) Euquerio Guerrero	65
3. Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de 1970 ..	66

Capítulo V

TESIS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RESPECTO A LA JORNADA EXTRAORDINARIA

Generalidades	70
A) Es Inconstitucional su Contratación Permanente	71
B) Inexistencia de la Obligación de Trabajarlas en un Número Mayor al Permitido por la Ley	73
C) Su Remuneración no es Integrativa del Salario	75
D) La Carga de la Prueba	78
1. Cuando Corresponde al Trabajador	78
2. Con Imputación al Patrón	80
a) Aceptación de Laborar tiempo Extraordinario	80
b) Demanda Contestada en Sentido Afirmativo	80
CONCLUSIONES	84
BIBLIOGRAFIA	88

Capítulo I

FUNDAMENTO DOCTRINAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

- A) Antecedentes.
 - 1.—Derecho Comparado.
 - 2.—Referencias Históricas en México.
- B) Naturaleza Jurídica.
 - 1.—Derecho Privado.
 - 2.—Su fundamento se localiza en el público.
 - 3.—Diferencias con otros contratos.
 - 4.—Derecho Autónomo.

Capítulo I

FUNDAMENTO DOCTRINAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) ANTECEDENTES

1. *Derecho comparado.*

“La revolución industrial en su primera expresión, aplicación de la máquina de vapor, fundamentalmente; y en una segunda, el empleo y utilización de la máquina eléctrica, va a modificar trascendentalmente la organización y los procesos sociales y económicos, resultado de los nuevos aportes culturales.

Las manifestaciones científicas y tecnológicas, necesariamente tenían que reflejar su fuerza transformativa al pensamiento filosófico y político social. Dentro del cual no podía quedar al margen la forma y contenido normativo.

El derecho, como parte importante de la esfera social, presenta a partir de entonces, hasta el presente, una continua y permanente mutación. Siendo, precisamente el derecho del trabajo, sector importante del orden jurídico, donde se plasman en forma más evidente, por las implicaciones sociales que conlleva, bajo la cobertura de la doctrina y el principio legislado, las profundas aspiraciones de índole socio-políticas contemporáneas”.¹

1. Díaz Olvera, José.—La Relación y el Contrato de Trabajo.—Opúsculo presentado en la Facultad de Derecho de la U.N.A.M., en el mes de noviembre de 1975.

La regularización de los vínculos patrón-trabajadores, se van a razonar únicamente bajo las instituciones y normación civilista, hasta hace unas pocas décadas, pero es dentro del marco del derecho civil, la teoría del contrato de trabajo, la que va a presentar argumentaciones más sólidas, con un desarrollo sistemático, para intentar definir las cuestiones derivadas de la prestación de servicios.²

Pasando por la época en que el concepto de contrato de trabajo pareció haber sufrido una crisis profunda, proponiéndose su reemplazo por la teoría de la "relación del trabajo", opuesta a aquél teniendo en cuenta que el contenido del contrato se determina principalmente por normas objetivas, parte de la doctrina (alemana, italiana, española) se inclinaba a ver en el hecho también objetivo de la incorporación a la empresa el fundamento de la relación entre el empleador y trabajador. No interesando el contrato como fuente de derechos y obligaciones mutuas, sino que estos se consideraban derivados de la situación de hecho, productos de la incorporación y regida por el derecho objetivo convergente en la empresa como "Institución".³

"Hasta la 'tendencia moderna' de reconocer y de valorar la persona del trabajador y de considerarlo como sujeto a una relación que no sólo es patrimonial sino también personal, en donde se hace aún más necesario insistir en el elemento subjetivo e intencional del contrato".⁴

La expresión contrato de trabajo fue adoptada inicialmente, en Bélgica, por la Ley del 10 de Marzo de 1900, después en Suiza y, más adelante, en Francia, donde figuró por vez primera en la Ley del 18

2. Para el Maestro Castorena el Derecho Civil no reguló el Contrato de trabajo. "El día que se reglamentó el contrato del trabajo, por mejor decir la prestación subordinada de servicios personales, se hizo en forma singular, diversa completamente de como regula el Derecho Civil los actos que mayores semejanzas guardan con él. Y si la prestación subordinada no es siempre consecuencia de un contrato, como ya lo demostramos, y si los principios que la gobiernan son de naturaleza específica, de todas partes pudo derivar el derecho obrero menos del civil". (Manual de Derecho Obrero, Pág. 13. 5a. edición 1971).
3. Ernesto Krotoschin.—Instituciones de Derecho del Trabajo, Pág. 374 2a. edición.—Ediciones Palma.—Buenos Aires Argentina.
4. *Ibidem*, Pág. 375.

de Julio de 1901, incorporada a su Código del Trabajo; al referirse a los obreros o empleados llamados al servicio militar, dispuso que su contrato de trabajo no se rescindiera por tal causa.

Para Cabanellas la denominación contrato de trabajo, tiene la ventaja de referirse precisamente al hecho objeto de la prestación, por la razón suficiente de que el individuo no se contrata, pues dentro del actual concepto de la libertad individual, ello no sería posible, contrata su trabajo, su servicio, esto es el trabajador por una suma denominada salario, hace a favor de quien lo paga, el producto de su actividad laboral".⁵

2.—Referencias Históricas de México.

El Código Civil de 1884 en su capítulo contrato de obras reglamento el servicio doméstico, el servicio por jornal, el contrato de obras a destajo o precio alzado, el contrato de los portadores y alquiladores, el contrato de aprendizaje y el de hospedaje.

El servicio por jornal, puntualiza el maestro Castorena, "Que de los seis contratos es el que más semejanza guarda con el del trabajo, es según el artículo 2458, el que presta cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria. De la reglamentación se desprende que los compromisos de las partes se inician y se extinguen cada día de tal manera que la permanencia de las relaciones y la dependencia del trabajador al patrón, no generaban ningún derecho ni ninguna obligación".⁶

El distinguido profesor señala, asimismo, que realmente el contrato del trabajo no fue conocido en ese código; y, por otra parte, en el mismo, no se distinguieron los actos jurídicos que tienen por objeto el trabajo, de aquellos otros en que siendo el objeto una materia distinta, el trabajo es sólo un medio para realizarlo.⁷

Separación del Contrato del Trabajo de la Tradición Civilista en la Constitución de 1917.

5. G. Cabanellas.—Contrato de Trabajo.—Vol. 1, Pág. 34.—Buenos Aires, Argentina.—Bibliográfica Omeba.
6. J. Jesús Castorena Ob. Cit. Pág. 12.
7. Ob. Cit. Págs. 12 y 13.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, hace notar el alcance jurídico social del artículo 123 de nuestra Ley fundamental de 1917, pues en éste, afirma, "se estructuró el contrato de trabajo sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso constituyente como un contrato evolucionado de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la legislación laboral".⁸

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido doctrina considerando el contrato como realidad.

Separándose de los lineamientos del Derecho Civil en nuestro país se habla por primera vez, señala el Dr. de la Cueva de un contrato realidad, en donde no se atiende a un acuerdo abstracto de voluntades, "sino a la realidad de la prestación del servicio y porque es el hecho mismo del trabajo y no del acuerdo de voluntades lo que determina su existencia".⁹

Tales criterios se sustentan "entre nosotros por el Lic. Alfredo Iñárritu, Ministro de la Suprema Corte de Justicia en la competencia 13336, suscitada entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Décimo de lo Civil de la Ciudad de México, para conocer de la reclamación presentada por José Molina Hernández contra la Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A." en esa ocasión, el Ministro Iñárritu usó también por vez primera entre nosotros el término, contrato realidad".¹⁰

B) NATURALEZA JURIDICA

La controversia sobre la naturaleza del contrato se centra principalmente, en considerarlo como parte del Derecho Privado o del Derecho Público y aún afirmando, que por su contenido participan en él ambas partes del derecho.

8. Alberto Trueba Urbina.—Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 277. Editorial Porrúa, S. A., 2a. edición. México 1972.
9. Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 459, Tomo I, 4a. Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1959.
10. De la Cueva, Ob. Cit. Pág. 459.

Asimismo tanto el contrato de trabajo como la diversidad de normas que encierra reguladoras del esfuerzo del trabajo prestado por cuenta ajena en forma subordinada a su empleador o patrón y mediante el pago de una remuneración, constituyen la resultante de la incursión e inversión de la justicia social dentro del campo del derecho civil. En efecto, hasta no hace mucho tiempo el esfuerzo de los trabajadores estuvo regido por la figura jurídica de arrendamiento de servicios, sin embargo, cuando este esfuerzo adquiere la categoría de principal elemento de la producción; cuando se afirma en la sociedad la convicción de que el progreso de los pueblos depende de dicho esfuerzo; cuando este trabajo humano dignificado por el crecimiento adquiere el valor social, político y económico que hoy tiene y cuando los estados sienten la necesidad de resolver los grandes problemas de la cuestión social, que adquirió sus caracteres más críticos con el liberalismo económico de la Revolución Francesa, entonces resulta insuficiente el arrendamiento de servicios como regulador de las labores realizadas por el trabajador. Es entonces cuando moderadamente surge la expresión "Contrato de Trabajo" que sustituyendo a la de "Arrendamiento de servicios", la cual en los primeros momentos en que aparece va a constituir el centro y eje alrededor del cual giran todas las instituciones consultivas del Derecho del Trabajo.

La anticuada figura jurídica del arrendamiento de servicios base del concepto Romano de la *Locatio Operarum* y *Locatio Operaris*, indudablemente que en los tiempos modernos se hizo insuficiente para regular la verdadera naturaleza jurídica y el moderno concepto de la prestación de servicios de los trabajadores asalariados.

El mundo contemporáneo ha dado nacimiento a innumerables instituciones jurídicas que constituyen derechos irrenunciables de los trabajadores y que en manera alguna hubiesen podido tener cabida en el arrendamiento de servicios: El Seguro Social obligatorio, el beneficio de la antigüedad, las vacaciones anuales remuneradas, la huelga, las indemnizaciones por despido injustificado y por retiro justificado, la cesantía, etc., de ahí nació la expresión "Contrato de Trabajo" que vino a sustituir a la otra y que representa según Gallart y Folch" además de otros trascendentes cambios de criterio, la superación de distinciones puramente formales".¹¹

11. Alejandro Gallard y Folch.—Derecho Español del Trabajo.—Editorial Labor, Barcelona, Pág. 44.

1. *Derecho Privado.*

Para los sostenedores del carácter privatista, es la "posición personal" de los sujetos contratantes el vínculo que los liga y los derechos y obligaciones derivados de un nexo, los que acreditan su emplazamiento en esa rama del derecho.

Sus defensores exponen: "El contrato de Trabajo es un contrato jurídico privado, pues se celebra entre personas privadas que se encuentran una respecto de la otra, en situación de igualdad. El principio de la libertad contractual responde al derecho fundamental del libre desenvolvimiento de la personalidad. El individuo solo puede estar vinculado en la medida que él mismo determine por expresión de su voluntad jurídica, esta afirmación es particularmente válida aplicada a la relación de trabajo que implica una amplia sujeción personal de trabajo, y esta concepción sólo es explicable a través de la teoría del contrato".¹²

Algunos tratadistas se empeñaron en clasificar el contrato de trabajo dentro de algunos de los contratos conocidos, ya el de arrendamiento, ya el de compra-venta, otros lo asimilaron al contrato de sociedad o al mandato.

Francesco Carnelutti, lanzó la idea, en un ensayo que posteriormente rectificó, que la relación de trabajo era un contrato de compra-venta, semejante al contrato para el suministro de energía eléctrica, en virtud de él los trabajadores vendían su energía de trabajo al empresario quien podía utilizarlo en la forma que estimara conveniente; Chatelain y Valverde sostuvieron que debería considerarse a la relación como un contrato de sociedad que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él; los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades, de donde resultaba que el salario era la participación que correspondía al trabajador.

El Derecho Civil comprendió al aparecer las leyes de excepción protectoras del trabajo, que estaba en juego la esencia misma del con-

12. Compendio de Derecho del Trabajo.—Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1963, Págs. 86 y 87.

tractualismo individualista y subjetivista tradicional y la integración misma del Derecho Civil y por encima de ello la del Derecho Privado.

2. *Su fundamento se localiza en el Derecho Público.*

Hay otros autores que consideraban el Derecho del Trabajo como un instrumento de la acción económica del Estado al servicio de la justicia social, sólo en algún momento inicial de su historia el derecho del trabajo pudo presentarse como un mero conjunto de medidas limitativas de las excepciones sociales del sistema capitalista, la incidencia de las situaciones económicas en la legislación laboral es la evidencia misma y es válido pensar, a la inversa, que las disposiciones del derecho del trabajo influyen en la realización de determinadas funciones y fines económicos del estado; por ello; la teoría, la técnica y los métodos para modelar jurídicamente este complejo de datos económicos resultan propios del derecho de trabajo, influídos directamente por el derecho público y muy ajenos a los sistemas estructurados por la ciencia del derecho privado.

La cuestión sobre la autonomía del derecho de trabajo sin embargo, fue localizado en un punto muy concreto, la noción del derecho civil sobre el contrato de trabajo origen de los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones y causa de aplicación de una legislación tutelar cada vez más amplia y evasiva; así la realidad de las circunstancias económicas que exigen otorgar al derecho un mismo trato para situaciones idénticas y de hecho, llegó a la conclusión de que el derecho de trabajo es aquel que se aplica cada vez que existe una relación de trabajo aún cuando ésta no se apoye en un contrato preestablecido, es suficiente la prestación de un servicio subordinado para decidir la aplicación de la legislación laboral y no se requiere de la existencia de un contrato y del pago de un salario.

Los eminentes estudios iniciados a principios del siglo por G. Scelle y E. Molitor, enriquecidos a mediados de siglo por Durand y M. de la Cueva, han explicado claramente las 3 distintas causas por virtud de las cuales el mismo estatuto de trabajo se aplica a los derechos y obligaciones del patrón y del trabajador.

Para otros, como De Litala ese contrato aún "cuando participa de modo predominante del derecho privado, está sujeto a numerosí-

simas limitaciones debidas a razones de orden público, por lo que participa también del derecho público".¹³

3. *Diferencias con otros contratos.*

Evaluable el pensamiento de Cabanellas, al referirse a la naturaleza del contrato de trabajo, es de considerarse que al hablar de éste, es no sólo adentrarse en su contenido, sino buscar analogías y diferencias con otros contratos nominados.¹⁴

Consecuentemente con lo anterior, se ha identificado el contrato de trabajo con otras Instituciones del Derecho Civil, principalmente con las siguientes:

Arrendamiento.—Contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio, se obliga a poner durante cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler o salario.

Dentro de esta postura Planiol sustenta una tesis particular denominada (arrendamiento de trabajo), en donde la cosa arrendada consiste en la fuerza de trabajo de cada persona.

Es criticable, este pensador, porque parece indicar que se contrata sobre el producto y no que se arrienda el productor. Por otra parte no puede concebirse ningún trabajo por mínimo que se pretenda, sin unir los dos elementos: Inteligencia y Fuerza de Trabajo.

Se acusa a esta teoría, de no estimar los fines del contrato de sociedad. "No cabe aplicar el contrato de sociedad al de trabajo, pues las partes no se obligan en éste a una prestación para obtener utilidad apreciable en dinero, ni ésta utilidad la dividen entre ellas. Una de las partes, el patrono, concurre necesariamente con todas las pérdidas, mientras la otra, el trabajador, materializa su prestación fijando de antemano la suma que debe percibir por ella. Dos caracteres sobran en el contrato que pueda revestir la naturaleza jurídica del de sociedad: a) El carácter fijo del salario, b) La subordinación a que se encuentra sometido el trabajador con respecto al patrono, se rompe

13. Cit. por Cabanellas, obra mencionada, Pág. 80.

14. Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 81.

así la igualdad que debe existir ante los participantes en cada sociedad".¹⁵

Mandato.—Se evalúa en la asimilación del contrato de trabajo a esta forma jurídica, la existencia de una representación del trabajador, cuando éste actúa por el patrono en las relaciones de éste con terceros; a ésta se agrega la responsabilidad que asume el patrono por las tareas de los trabajadores a su servicio.

Se refuta la ineficacia de esta homologación tratándose de que en el mandato la idea de representación es esencial, mientras es accidental en el trabajo. "En el mandato además se presume que el contrato es a título gratuito, en el orden laboral se impone el oneroso. En el mandato no hay jornada laboral establecida; en el contrato de trabajo hay que ajustarse a la reglamentación legal".¹⁶ En éste la dependencia es propia de las instrucciones recibidas, y en el contrato de trabajo es condición necesaria. El mandato está sujeto a una revocabilidad a voluntad, no sucediendo lo mismo con el contrato al que se le pretende equiparar.

Compraventa.—Contrato por el cual una persona, llamada patrono compra a otra, empleado u obrero, mediante un precio determinado, el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea determinada. Su más leal defensor es Paul Bureau.

Carnelutti presenta una opinión particular para explicar el contrato de trabajo, recurriendo como ejemplo al contrato cuyo objeto es el suministro de energía eléctrica. En aquél como en éste las partes tienen en cuenta una fuerza, la cual puede ser objeto de compraventa, pero no de arrendamiento, por cuanto en éste debe devolverse la cosa arrendada, lo cual resulta imposible en estos contratos. El objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma. Si el hombre no puede ser objeto de contratación, sí su fuerza de trabajo.

Ha sido reprobada la argumentación de Carnelutti, porque el trabajador no cede su fuerza de trabajo; solamente pone a disposición del patrón un cierto rendimiento, utilizable o no. De otra manera el

15. G. Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 99.

16. G. Cabanellas, Ob. Cit. Págs. 101-102.

esfuerzo muscular o intelectual no son mensurables como la energía eléctrica.

“Lo que el trabajador contrata es su trabajo, concepto distinto al de la energía que despliega. El trabajo no es sólo el empleo de energía, sino aplicación de esta energía con inteligencia, concientemente. A veces no hay ni siquiera empleo de energía alguna, sino simple acto de presencia, disposición del tiempo del trabajador por el patrono, como ocurre en los contratos con ciertas coristas, partiquinos, modelos, suplentes, etc.”¹⁷

Impugnación a la teoría de la compra-venta: En la venta existe una cosa material, conocible por las partes, que pueden apreciar, a priori su valor. En el trabajo, el justo precio no se puede determinar sino a posteriori, o sea, cuando lo producido tiene ya un valor cotizado en el mercado. En el contrato de trabajo especulan las partes sobre un esfuerzo que se debe realizar, y no sobre uno realizado. Resulta además, inadmisibile la tesis de la compra-venta, porque esta tiene por objeto transmitir la propiedad de una cosa real, existente en natura rerum, susceptible de propiedad privada, y lo que el trabajo representa no constituye una cosa en sí, sino una operación del hombre, inalineable, por no ser susceptible de propiedad.

Uno de los críticos más severos a esta teoría fue Lotmar apreciando la divergencia entre la compra-venta y el contrato del trabajo, en aquella la cosa se separa del vendedor para quedar bajo la posesión del comprador, en el contrato de trabajo permanece unida íntimamente a la persona que desempeña el servicio, y lo único que se separa es el resultado o efecto del trabajo.¹⁸

Sociedad.—Quienes sostienen esta tesis, reconocen a una de las partes como aportadora de capital e industria; y otro contribuyente de fuerza, habilidad, trabajo, dividiéndose los beneficios. Sosteniéndose en esas condiciones una igualdad de las partes.

Descuella en esta postura la particularidad de Chatelain, quien expresa que los elementos son dos:

Obra común de varias personas, cada una de las cuales aporta

17. G. Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 91.

18. G. Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 93.

algo, hay también, la división en común de alguna cosa. Uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra, su industria y también su capital; otros no aportan sino su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo, su industria.

4. *Derecho Autónomo.*

Además de estos contratos con los que se pretende encontrar semejanza, algunos autores juzgan que el contrato del trabajo es un Derecho Autónomo, que no tiene ninguna similitud y analogía con otras expresiones contractuales.

“La regulación por lo demás, es y ha sido, sustancialmente diferente de la de aquéllos actos jurídicos con los que se ha tratado de fijar un paralelo. La diferencia de fondo entre ese acto jurídico y los demás, de no haberse planteado, fue sentida por lo menos ¿Cuál es el elemento sustancial de contrato de trabajo que puede singularizarlo?. A tal cuestión queda reducido el problema de la naturaleza del contrato de trabajo”.¹⁹

“En el Contrato de Trabajo se produce el mismo fenómeno que en la esclavitud, es decir, el resultado del trabajo se aprovecha por una persona diversa de aquella que lo ejecuta; pero lejos de estar dominada esta relación por la idea de propiedad que suponía la limitación del derecho, lo está por la concepción de que el hombre no se encuentra en el comercio. El derecho permite que una persona aproveche el resultado que esa actividad se lleve a cabo en forma subordinada; pero no permite el uso ilimitado del derecho; todo lo contrario, desde que el trabajo libre aparece, la ciencia del derecho pugna, y pugna también la legislación positiva por limitar el poder de quién subordina o puede subordinar”.²⁰

“La relación de trabajo se ofrece entonces regulada. Frente a la facultad de aprovechar el resultado del trabajo y frente a la facultad

19. Castorena, J. Jesús.—Tratado de Derecho Obrero.—1a. Edición, Editorial Jaris, México, D. F. 1942, Pág. 173.

20. Ibidem.

de subordinar al sujeto trabajador con fines de dirección, aparece toda una serie de reglas precisas y claras, que delimitan tanto el aprovechamiento como la subordinación durante el proceso del trabajo. Un salario mínimo o un salario remunerado básicamente, están indicados como los medios puestos en práctica para sujetar el aprovechamiento a determinados límites; toda la regulación del tiempo del trabajo y de los descansos también en forma fundamental reducen a proporciones humanas la subordinación, introduciendo estos conceptos dentro de la relación permanente de trabajo, sentemos la conclusión de que el elemento distintivo y sustancial del contrato de trabajo es el aprovechamiento permanente, pero regulado por una persona, de los resultados del trabajo de otra".²¹

21 Castorena, Ob. Cit. Pág. 174.

Capítulo II

RELACION DE TRABAJO

- A) Precedentes.
- B) Debate entre las Tesis Contractualistas y las Anticontractualistas.
 - 1.—Sostenedores Doctrinarios de la Vigencia del Contrato.
 - 2.—Predominio de la Relación de Trabajo.
- C) Régimen Legal Vigente.

Capítulo II

RELACION DE TRABAJO

“Estudiado como ha sido el Contrato de Trabajo, resulta lógico que pudiera pensarse que él solo es suficiente para que una vez elaborado, ponga en movimiento todo el engranaje del “Derecho del Trabajo”; pero no es así; el Derecho del Trabajo, nacido y desarrollado para proteger la vida, salud, condiciones de trabajo, económica e intelectual del trabajador, cobra su dinámica no por el simple hecho de la formación de un contrato, sino por la realidad fundamental de la prestación de un servicio personal; esto es, por el hecho mismo del trabajo”.¹

Este Derecho no ha surgido para regular el Contrato de trabajo, sino para reglamentar el hecho mismo del trabajo. ¿Cabría entonces suponer que el solo acuerdo de voluntades entre patronos y trabajadores, sin que se haya producido el hecho del trabajo, estaría entonces desprovisto de todo efecto jurídico?. De ninguna manera; sí tendrían sus efectos y ellos serían: para el trabajador, la obligación en que está de ponerse a la orden del patrón para que éste utilice sus servicios conforme a lo pactado; para el patrón, la obligación en que se encuentra en dar al trabajador el cargo ofrecido con todas las ventajas convenidas en el Contrato y contenidas en la Ley.

La falta de cumplimiento del contrato concede a las partes el

1. Hernández Tovar, Vicente.—Curso de Derecho del Trabajo.—Ediciones del Rectorado.—Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. 1971. Página 259.

Derecho de solicitar judicialmente el pago de los daños y perjuicios, pero ello no constituye la aplicación propia del Derecho del Trabajo; es decir, este Derecho no se ha podido poner en movimiento, por una razón muy lógica, porque no se realizó el hecho del trabajo, la prestación de un servicio, hecho este que incorpora al trabajador a la Empresa y que señala el comienzo de la relación de trabajo.

A. *Precedentes.*

Se ha conceptuado que en el francés Georges Scelle, en su *Derecho Obrero*, publicado en 1922 y en el alemán Erich Molitor en su estudio por *Arbeitsvertrag*, publicado en 1925, se encuentran las primeras referencias de la relación de trabajo.²

Para Scelle, “se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; tampoco puede alquilarse una facultad del hombre; porque no se le puede separar de la persona física”. “En el mundo de la libertad habrá un tránsito del subjetivismo contractual que hace depender los derechos de un acuerdo de voluntades, al objetivismo de los hechos reales, que fundará los derechos del trabajo en su voluntad libre”. Aludiendo a la organización del presente siglo, —asevera— ya no se encuentra un simple contrato. *sino un acto condición*, pues por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se aplica a un estatuto objetivo.

Molitor distingue entre:

Contrato, acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro. Y relación de trabajo, la prestación efectiva de un trabajo. Considerando, que la aplicación del Derecho Laboral se inicia desde el momento en que el prestador de servicios ingrese a una empresa, siendo esta incorporación, presupuesto y hecho indispensable para la aplicación del ordenamiento respectivo.

Al respecto, Mario de la Cueva sostiene un brillante criterio cuando dice: “Molitor se fijó en uno de los efectos de la relación de

2. Mario de la Cueva.—*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*.—Pág. 181, Editorial Porrúa, S. A., México, 1972.

Trabajo; el párrafo transcrito quiere expresar que por el solo acuerdo de voluntades sobre el servicio que debe prestarse y la correspondiente remuneración, no nacen, ni el deber de obediencia, ni la facultad de mandar. En consecuencia, y en tanto el trabajador no inicia el servicio, no está obligado a obedecer al patrono, ni tiene éste el derecho para mandar a aquél”.³

El Profesor Alberto Trueba Urbina, remonta las primeras manifestaciones doctrinales al año de 1935, cuando en el apogeo del nacional socialismo en Alemania Wolfgang Sibert, para combatir la teoría contractual, instaura su discernimiento en la *incorporación del trabajador a la empresa y el pago del salario*; “Se estimó a tal relación como acontractual, a fin de que fuera gobernada:

A).—Por la Ley.

B).—Por el Derecho objetivo proteccionista del Trabajador.

Esta teoría que en nada supera a la teoría contractual de carácter social, no contó con el apoyo de la mayoría de los juristas, pues ya sea tratándose de una relación proveniente del contrato o de alguna relación que no se origine en la voluntad de las partes, en todo caso siempre tendrá que aplicarse la norma legal en beneficio del trabajador”.⁴

B. *Debate entre las tesis contractualistas y las anticontractualistas.*

“Como se desprende de los razonamientos anteriores, los juristas recurrieron a las expresiones hasta entonces usadas en la terminología legal y denominaban “contrato” al acuerdo de voluntades que surge entre un patrón y un trabajador la expresión no era muy feliz, pero su uso universal vino a darle un reconocimiento pleno, aunque tuvo que aceptarse que en este contrato, no es aplicable en su integridad al principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual”.⁵

3. Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Tomo I, Pág. 473, citado por Vicente Hernández Tovar en un curso de Derecho del Trabajo, Pág. 261.
4. Alberto Trueba Urbina.—Nuevo Derecho del Trabajo.—Editorial Porrúa, S. A., México 1979. Pág. 30.
5. Euquerio Guerrero.—Manual de Derecho del Trabajo.—Décima Edición.—Editorial Porrúa, S. A., México 1979, Pág. 30.

“Posiblemente estas limitaciones y un propósito no advertido de aumentar la facultad intervencionista del estado y disminuir el ámbito de libertad del individuo, llevó a ciertos juristas a sostener que el Contrato del Trabajo es una institución sin importancia, pues lo que debe servir de base para todas las convenciones que derivan de la prestación del trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores, a lo que llamaron relación de trabajo. Con ello se hace una reminiscencia de lo que ocurría en los gremios de la Edad Media; bastaba que un sujeto ingresara a la corporación para que le fueran aplicables todas las disposiciones de la ordenanza respectiva”.⁶

“Se pretende por los partidarios de la doctrina de la relación de trabajo, también llamada de la incorporación, que en el momento en que el obrero comienza a laborar es cuando surgen los derechos y obligaciones para el patrón y el mismo trabajador siendo intrascendente hubieran celebrado Contrato de Trabajo o no”.⁷

Ampliando un poco los conceptos anteriores podemos decir que existen dos corrientes principales la de los contractualistas y la de los anticontractualistas, los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral, se necesita un acuerdo de voluntades. Así sea el caso que una se considere tácita. Cuando el acuerdo está dirigido a producir un efecto jurídico se llama Contrato. Por eso entienden que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona, el patrón y éste convienen que se realice la labor material de que se trata, ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a los dos sujetos mencionados, de acuerdo con las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que son la consecuencia de éste contrato”.⁸

“Los contractualistas sostienen, a partir de Lotmar en Alemania que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractualista, pero después salió de este ámbito para ligar aspectos fuera del vínculo contractual pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrón. Por estas razones, nos dice Deveali, justificadamente que esta teoría pretende un

6. Euquerio Guerrero, Ob. Cit. Pág. 30.

7. Ibidem.

8. Euquerio Guerrero, Ob. Cit. Pág. 31.

retorno al Derecho Germánico, en que existe la relación de servicio fiel entre el caudillo y su sequito”.

Esto es, si aceptáramos solamente la teoría de la relación de trabajo, no podríamos justificar la existencia de algún derecho cuando el obrero firmará un contrato de trabajo para iniciar sus labores posteriormente y el patrón más tarde se niegue a recibirlo o a la inversa, lo que resulta inadmisibles, puesto que se estaría pretendiendo que podría darse un vínculo jurídico sin que mediara la voluntad.

Para algunos autores Hueck y Nipperdy el único aspecto de desacuerdo entre las dos teorías consiste: “en contestar de un modo u otro a la pregunta de si el contrato de trabajo puede constituir por sí sólo la relación de trabajo o sí, además, requiere un elemento fáctico (entrada en el trabajo, empleo)”.

Pero sin otras apreciaciones qué estimar ese solo hecho, esto es suficiente para reconocer las implicaciones jurídicas que del mismo se derivan. Pues por aquél, se va a determinar el acto jurídico que es paralelo a la adjudicación del ordenamiento de trabajo, con las responsabilidades, obligaciones y derechos inherentes a las partes de la relación”.¹⁰

Se estima también, que el simple acto jurídico integrado por el consentimiento, la capacidad, objeto y causas lícitas, no explica la aplicación de las leyes sociales, en caso de incumplimiento. Lo que sólo tiene sentido es *el hecho mismo de la prestación de trabajo*.¹¹

De la realización del trabajo, se va a deducir la adjudicación de todas aquellas garantías conocidas en la legislación con el nombre de prestaciones sociales, como auxilio de cesantía, descansos semanarios y anuales, jubilaciones, etc., sólo se explican y surgen de la realidad patrimonial del asalariado en el grado y en la medida en que efectiva y evidentemente se haya prestado un servicio.¹²

Si la manifestación de voluntad y la forma, requisitos en el contrato de trabajo, son secundarios de acuerdo a la naturaleza de la re-

9. Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 31.
10. Díaz Olvera, Ob. Cit. Pág. 14.
11. Guillermo González Charry.—Derecho del Trabajo.—Pág. 122, 3a. Edición, Editorial Temis, Bogotá, 1974.
12. Ibidem. Págs. 122 y 123.

lación de trabajo; así también, con el prevalecimiento de una realidad objetiva, prestación de un trabajo o ingreso a una empresa, sobre cualquier otra circunstancia. Se puede aseverar que el contractualismo laboral se encuentra en fase de clara decadencia.

Una confirmación a lo antedicho la podemos encontrar en González Charry, destacado exponente del pensamiento jurídico laboral latinoamericano.

“No es preciso que los elementos constitutivos del contrato se encuentren en la relación de trabajo, pues ésta puede darse sin el principal de ellos, que es el acuerdo de voluntades. Si para existir sólo requiere, en principio, el trabajo ofrecido o la disposición efectiva de prestarlo, tal hecho puede cumplirse sin conocimiento y aún sin consentimiento del patrono”.¹³

C. *Sostenedores doctrinarios de la vigencia del contrato.*

Camerlinck y G. Lyon-Caen,¹⁴ consideran que en ciertos aspectos, “el papel jugado por el contrato individual de trabajo sigue siendo capital, por:

- a).—Su técnica jurídica, el contrato de trabajo sigue siendo, salvo algunas excepciones de menor importancia, el modo normal de adquisición de la condición de asalariado.
- b).—Ser de orden público social, lo que no impide, antes al contrario, la adopción en el contrato individual de disposiciones más beneficiosas que las condiciones generales señaladas por la Ley o por el reglamento.

D. *Predominio de la relación de trabajo.*

El contrato de trabajo, además, se ha separado en su régimen jurídico de las normas del Código Civil, debido al contexto y a las exigencias del Derecho Social en que se sitúa.

13. González Charry, Ob. Cit. Pág. 122.

14. G. H. Camerlinck y G. Lyon-Caen.—Derecho del Trabajo.—Pág. 94. Biblioteca Jurídica Aguilar. Madrid, España. 1974.

Por la profunda evolución que ha sufrido el contrato de trabajo y que no ha llegado a su fin, “una parte de la doctrina contemporánea, enfrentándose con la tesis liberal tradicional, se pregunta incluso si el contrato de trabajo no debe ser rechazado como fuente “genética” y normativa de las relaciones individuales. En su lugar propone una nueva noción, *la relación de trabajo, nacida exclusivamente del hecho de la entrada del trabajador en la comunidad profesional organizada que constituye la empresa*”.¹⁵

Brun y Galland, en su obra *Droit Du Travail*, después de señalar las diversas tendencias según las cuales la característica de la relación laboral es la subordinación jurídica o la dependencia económica, concluyen inclinándose a favor de la subordinación jurídica.

Subrayan que aparte de que el concepto de dependencia económica pueda servir para conceder determinadas prestaciones a los trabajadores, el mismo no permite diferenciar correctamente el contrato de trabajo de otros semejantes, por lo que en la práctica se habla de un contrato de trabajo cuando el patrón tiene el derecho de ordenar al trabajador que ejecute ciertas labores, según los términos de la contratación y el trabajador, por su parte, está obligado legalmente a obedecer las órdenes de su jefe.

F. Régimen legal vigente.

En su artículo 20, la actual Ley Federal del Trabajo, reconoce la relación de trabajo, al señalar: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Asimismo, dicho numeral también acepta la existencia del contrato de trabajo, puesto que en su segundo párrafo señala: “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario”.

Al respecto, el maestro Trueba Urbina, ha sostenido: “En reali-

15. G. H. Camerlinck y G. Lyon-Caen, *Ob. Cit.* Pág. 34.

dad la relación es un término que no se opone al contrato, sino lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios y consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social".¹⁶

Por otro lado, de los elementos que se consignan en el artículo 20, en relación con el 8o. (concepto de trabajador) es la subordinación el más discutido por las implicaciones en su interpretación y significado.

"La subordinación de la persona que trabaja, que deriva directamente de la sumisión, de la esclavitud, determinó en los tiempos modernos la explotación del hombre".¹⁷

El elemento subordinación a que alude el Art. 20 transcrito, se entendió como una relación jurídica en virtud de la cual el patrón tiene la facultad jurídica de ordenar los trabajos en función de los fines de la empresa y corresponde al trabajador la obligación también jurídica de cumplir las disposiciones del patrón en la prestación de su trabajo, o sea que la ejecución de las relaciones de trabajo siempre estará encuadrada en un marco jurídico, conformado por los fundamentos del Derecho del Trabajo, impuesto por la ley, los contratos colectivos o los reglamentos.

"Existen aún otras relaciones ajenas al derecho laboral, en la que también se produce el fenómeno de la subordinación. El artículo 1562 del Código Civil establece que el mandatario en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del mandante y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas". Disposición semejante contiene el artículo 286 del Código de Comercio, que se refiere al contrato de comisión mercantil. Esto lleva al problema de definir los llamados "casos de frontera", en los que la determinación de la naturaleza laboral, civil o mercantil de la prestación resulta terriblemente difícil".¹⁸

En paráfrasis del maestro Trueba Urbina. referir la relación de

16. Trueba Urbina, Ob. Cit. Pág. 278.
17. J. Jesús Castorena.—Manual de Derecho Obrero.—Pág. 63. 5a. Edición. México, 1971.
18. Nester de Buen.—Derecho del Trabajo.—Tomo II.—Editorial Porrúa, S. A., México 1979, Págs. 521 y 522.

trabajo a los trabajadores subordinados es desconocer la magnificencia del Derecho del Trabajo Mexicano, cuyos principios, normas e Instituciones no solamente son aplicables a los trabajadores subordinados, sino a todos los trabajadores en general.¹⁹

Por otro lado es conveniente hacer referencia a la iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo, en la cual se señaló que "...la teoría tradicional cuyas raíces se remontan al Derecho Romano, sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas solo pueden derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia la relación de un trabajador y un patrón debe figurar como un contrato. La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el cambio de prestaciones, el Derecho del Trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen..."²⁰

Para el Maestro Mario de la Cueva "los sostenedores de la teoría de la relación de trabajo nunca han afirmado, y tampoco es la tesis prevalente en la ley nueva, que no puede existir o que nunca existe un acuerdo previo de voluntades para la formación de la relación; por lo contrario la frase del artículo 20, "cualquiera que sea el acto que de origen", señala la posibilidad de ese acuerdo. En relación con este segundo matiz la esencia de la doctrina nueva consiste, por una parte, en que el acuerdo de voluntades no es un requisito viable para la formación de la relación. y por otra, es que ese acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación. porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos entre otros ordenamientos, que está en una evolución permanente, que no puede ser detenida por el acuerdo de voluntades originario, pues por el hecho de la prestación del trabajo, la relación adquiere una vida propia. la que se transforma por principios que también son propios".²¹

19. Trueba Urbina, Ob. Cit. Pág. 279.

20. José J. Herrasti.—Ley Federal del Trabajo, Acotada y Concorada.—Editorial Patria, S. S., México, D. F. 1972, Pág. 29.

21. Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 189.

De las consideraciones anteriores se deduce que la relación no sustituye al Contrato de Trabajo, sino lo complementa de manera innecesaria. pues ya en el artículo 18 de la Ley Derogada se disponía que existía la presunción del Contrato del Trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Mas confusión introduce el artículo 21 de la Ley al ordenar que, "se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales, cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante.

Esto es, nuestra Ley Laboral, ha pretendido incluir los dos conceptos, tanto el Contrato de Trabajo y la relación de trabajo en su artículo 20. seprándose de los sistemas señalados por la doctrina.

Capítulo III

FUNDAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

- A) Referencias Históricas.
 - 1.—Evolución.
 - 2.—Antecedentes en su limitación.
- B) La Jornada de Trabajo en el Derecho Comparado.
 - 1.—Legislaciones Europeas.
 - 2.—Legislaciones Latinoamericanas.
- C) Tipos de Jornada de Trabajo.
 - 1.—Los contenidos en nuestra Constitución.
 - 2.—Los que derivan de la ley.

Capítulo III

FUNDAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

A) *Referencias Históricas.*

1. *Evolución.*

En los tiempos antiguos el trabajo era únicamente realizado por el esclavo, y si bien su dueño alimentaba y cuidaba de su salud esta actitud no constituía una cierta contraprestación al servicio realizado sino el resultado de su interés en cuidar una cosa que le producía utilidad. A. L. Palacios, a este respecto, afirma que si el dueño "Algún interés tenía en velar por la salud del esclavo, lo era por la misma razón por la cuál cuidaba de sus bestias".¹

Durante la edad media el trabajo tiene dos caracteres esenciales: a).—El realizado en el campo bajo el conocido sistema de "servidumbre", por los llamados siervos de la gleba o de la tierra en el que el trabajador bajo las órdenes del señor Feudal, realizaba una labor de sol a sol, constituyendo un sujeto semi-independiente; fueron vilmente explotados en una forma tal que ello los colocó en una situación jurídica entre el esclavo y el hombre libre. Constituía un tipo intermedio porque aún no tenía libertad sobre su persona, ya que se le consideraba como adherido a la tierra sobre la cual trabajaba pudiendo ser vendido, legado o permutado con ella, conservaba sin em-

1. A. L. Palacios.—La Jornada de 8 Horas en España.—Citado por Hernández Tovar, Vicente, Op. Cit. Pág. 490.

bargo el derecho a casarse constituir un hogar y apartar para sí, para alimentarse y vivir, parte del producto de su trabajo; b).—El trabajo en las ciudades realizado por el artesano libre formando gremios o corporaciones.²

El gremio o corporación constituyó el grupo laboral característico del medioevo. Sus miembros eran calificados en maestros, oficiales o aprendices. luego que escogían un oficio determinado necesariamente tenían que comenzar como aprendiz y durar en esta escala un tiempo que variaba entre los tres a seis años al servicio de su maestro, luego era ascendido a la categoría de oficial cuando se le consideraba entendido en el oficio; finalmente era considerado maestro y así se le graduaba en acto público cuando, luego de pasar un examen, y haber fabricado una obra maestra, era declarado apto por el gremio. Estas agrupaciones medievales aún carentes de libertad de trabajo significaron grupos de trabajadores que comenzaron la defensa de sus comunes intereses en procura de mejores y más ventajosas condiciones de trabajo, entre esas mejoras estuvo la de una fijación de la jornada diurna de trabajo, que fue de 9 horas y media en invierno y 12 y media en verano”.³

Los nuevos descubrimientos geográficos, el desarrollo del comercio, el establecimiento de las manufacturas, las nuevas corrientes económicas del siglo XVI y constantes antagonismos entre los gremios, hacen que éstos decaigan y definitivamente desaparezcan con el implantamiento de la nueva tesis económica basada en el “dejar hacer, dejar pasar”. El liberalismo económico al suprimir toda reglamentación sobre el trabajo, hizo de la oferta y de la demanda el eje regulador de la contratación del trabajo. La no intervención del Estado frente a la cuestión laboral obliga a los trabajadores urgidos por la necesidad, de aceptar cualquier condición de trabajo. La Ley de la oferta y de la demanda estableció un pronunciado desequilibrio entre las fuerzas del trabajo y la producción dando todo ello como resultado el desmedido abaratamiento de la mano de obra. Esta situación se agudizó con la aparición de la máquina que restringió el trabajo manual”.⁴

2. Hernández Tovar, Vicente. Op. Cit. Págs. 490 y 491.

3. Ibidem.

4. Ibidem.

“El principio de la libertad de las partes en la celebración de los actos jurídicos hizo posible que la duración de la jornada, que no se determinaba en los contratos se elevara a las horas que creían convenientes y si la regulación del Contrato de Trabajo caía bajo el dominio de la legislación civil sujeta a ese principio, y si por último las obligaciones entre los particulares sólo podían obedecer al contrato o a la ley y ésta debía, dentro del principio, abstenerse de toda intervención, la consecuencia en materia de trabajo fue el reconocimiento en la persona del patrón; de un derecho ilimitado de exigir trabajo del obrero lo que suponía la obligación, también ilimitada, de trabajar. Era así como el patrón, según fueran sus necesidades que aumentaba y disminuía la duración del trabajo sin variar el monto del salario”.⁵

Desde que aparecieron las organizaciones obreras, una de las finalidades que se impusieron fue la de reducir la jornada de trabajo, o sea limitar el derecho del patrón, no solamente mediante pactos o convenios que celebraban con él, sino también mediante el uso de medidas legislativas, únicas vías de que la limitación tuviera efectividad cierta. De aquí que la lucha empeñada para lograr la reducción de la jornada, haya revestido la mayor importancia y trascendencia para la clase trabajadora, a grado tal que esa reivindicación se ha logrado obtener en casi todos los países de civilización occidental”.⁶

2. *Antecedentes en su Limitación.*

Resulta de primordial importancia hacer referencia a cuales fueron los antecedentes para limitar la jornada de trabajo, en cuanto a que ello nos dará una visión más amplia de todas las luchas de los trabajadores del mundo, para obtener mejores condiciones para la realización de sus labores y para reducir las horas de trabajo.

“Se atribuye a Robert Owen el haber sido el primero que intentó en su factoría de New Lamark, el establecer una limitación de la jornada de trabajo. Después del nivel de las organizaciones sindicales y aún de programas políticos especialmente en Alemania se insistió,

5. J. Castorena, Op. Cit. Pág. 280.

6. J. Castorena, Op. Cit. Pág. 280.

cada vez con mayor énfasis, en la fijación de la jornada máxima. En la "Declaración de principios de la 2a. Intenacional". (París 1889), se propone la fijación de una jornada máxima de trabajo de 8 horas para los adultos y de 6 horas para quienes tuvieran de 14 a 18 años. No debe dudarse que en la decisión de quienes propusieron los principios elementales, se encontraban presentes los acontecimientos del 1o. de mayo de 1886 que reflejan la lucha de los obreros norteamericanos por la jornada de 8 horas'.⁷

La numerosa y desprotegida clase trabajadora fue durante el siglo XVIII y gran parte del siglo XIX, víctima propicia de la clase capitalista, la que se encontraba favorecida por la indiferencia del Estado para intervenir en la economía privada, ejerció sobre ella su tiránico despotismo cuyo corolario fue el hambre y la miseria. Ante el abuso de la plutocracia industrial sobre los trabajadores, éstos reaccionaron en forma violenta, dando motivo a la intervención del Estado en los problemas laborales, y en primer término se pensó salvaguardar la salud de los trabajadores, en especial, los tendientes a la limitación de la jornada de trabajo.

El Papa León XIII, en 1891, redactó su famosa encíclica "Rerum Novarum", llamada con justicia "La Carta Magna de los Obreros", en la que determina el pensamiento social económico de la Iglesia Católica, manifestó:

"Por lo que hace a la defensa de los bienes corporales y externos, lo primero que hay que hacer es liberar a los pobres obreros, de la crueldad de los hombres codiciosos, que ha fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas como si no fueran personas, sino cosas. Exigir tan grande tarea que con el excesivo trabajo se embota el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia, ni la humanidad lo consienten. En el hombre, toda su naturaleza, y consiguientemente, la fuerza que tiene para trabajar están circunscritas al límite físico de los cuales no se puede pasar. Auméntase es verdad aquella fuerza, con el uso y el ejercicio pero a condición de que, de cuando en cuando deje de trabajar y descansar.

7. Nestor de Buen, Op. Cit. Pág. 136.

Débase pues, procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permiten las fuerzas. Cuanto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los mismos obreros. . . En general, debe quedar establecido que a los obreros se han de dar tanto descanso cuanto las fuerzas empleadas en el trabajo, porque debe el descanso ser tal, que renueve las fuerzas empleadas en el trabajo, que con el ejercicio se consumieron. Folleto publicado por "Escuelas Gráficas y Librerías del Colegio Pío IX".—Adolfo Berro. 4050.—V.T. 45, Loria 6627, Buenos Aires.—págs. 33 y 34".⁸

"Muchas veces hemos recordado la trama hermética del contrato de arrendamiento de servicios que bordaron el liberalismo económico y los juristas hacedores del Derecho Civil, lo que permitió a los empresarios imponer, a pretexto de la libertad de contratación y de la voluntad las jornadas largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y la puesta del sol. El principio de la libre contratación según Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas; pero además, señala dicho autor si el trabajador considera conveniente y le proporciona un ingreso mayor, desarrollar todo su esfuerzo, porque se le ha de prohibir".⁹

Tal tesis, obviamente llevaba implícita una explotación impune, en cuanto que la ley de la oferta y de la demanda de trabajo tenía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de 8, 10, 12 ó 14 horas, por lo que aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo".¹⁰

8. Obra citada por Vicente Herández Tovar en su Curso de Derecho del Trabajo. Pág. 493.

9. De la Cueva, Mario.—El Nuevo Derecho.—Págs. 271 y 272.

10. Hernández Tovar, Vicente, Op. Cit. Pág. 482.

En tales condiciones, si el Estado en su función tutiva de los derechos de los trabajadores no fijara límites máximos a la prestación del trabajo, la determinación de la jornada diaria quedaría a merced del libre arbitrio de las partes contratantes, lo que conduciría a un perjuicio en contra de la salud del trabajador, de su energía física, enervando su potencia fisiológica".¹¹

Existe una íntima relación entre la duración del trabajo si bien responda a una sana y planificada estrategia de productividad que beneficie y no merme las fuentes de trabajo, también sea consecuente en su empeño, en procurar la conservación física del trabajador.

"Desde un punto de vista social, el horario de trabajo constituye la cuestión de mayor importancia dentro del contrato de trabajo, de tal manera Luigi de Litala al referirse a esta cuestión afirma que "La lucha por la disminución del horario de trabajo es la lucha humana por la vida y la lucha por una vida humana".¹²

El horario de trabajo no puede ser llevado más allá de un determinado límite, sin grave decaimiento de las condiciones generales de la raza. La amplitud del horario de trabajo determina el decaimiento de salud física, como de toda sana energía espiritual, y ahoga el espíritu de iniciativa, de progreso y de genialidad. La defensa de las energías físicas de la estirpe exige que el horario de trabajo sea realizado en proporción de las potencialidades fisiológicas humanas".¹³

"El trabajador que permanecía atado a su trabajo desde su niñez hasta la incapacidad o la muerte, durante jornadas prolongadas a veces sin descanso semanal sin vacaciones anuales, se ha venido liberando progresivamente de esta esclavitud personal".¹⁴

"Las nuevas condiciones del trabajo industrial hacían dicha intervención más necesaria todavía. La tarea individual de naturaleza variada, y sin ritmo impuesto, ha sido sustituido por un trabajo colectivo de carácter parcelario y monótono con un ritmo impuesto por la estructura funcional de la empresa moderna. Esta reducción de la duración del trabajo, supone para el asalariado, el beneficio correlativo

11. Hernández Tovar, Vicente, Op. Cit. Pág. 485.

12. Ibidem.

13. Ibidem.

14. Comerlynck y G. Lyon-Caen, Op. Cit. Pág. 159.

y positivo de la concesión de un ocio indispensable que le permita escapar a la condición proletaria de máquina productiva, salvaguardar y desarrollar su personalidad y eventualmente le permite su promoción profesional a través de la educación permanente.¹⁵

“Considerado durante mucho tiempo como un obstáculo al desarrollo económico, la progresiva reducción de la jornada de trabajo, debe ser considerado hoy como un medio privilegiado de desarrollo económico y progreso social, a consecuencia de las dificultades económicas fue necesario suavizar progresivamente las modalidades de aplicación del horario común de trabajo sobre todo abandonar la regla de la distribución obligatoria de la semana de trabajo en 5 días laborales y facilitar la concesión de horas extraordinarias en caso de aumento especial del trabajo”.¹⁶

“La jornada de trabajo si se prolonga fatigosamente compromete la salud y el desenvolvimiento intelectual y físico de los trabajadores; es cierto que la técnica permite suprimir o disminuir y no siempre, el esfuerzo físico, pero en cambio acrecienta la tensión nerviosa por el simple hecho de la aceleración en el ritmo de trabajo, a ello hay que agregar las vicisitudes de la vida social, concentración urbana, ruidos, polvos, traslados largos e incómodos que contribuyen a demostrar la necesidad de proporcionar al trabajador un tiempo de recuperación siempre mayor”.¹⁷

Así se plantea la posibilidad de reducir la jornada y con ello quizá lograr el aumento del rendimiento por hora trabajada, aún cuando obviamente no se logre el incremento de la productividad de la jornada. El marxismo pudo explicar la plusvalía del capitalista en razón de la prolongación del trabajo más allá del tiempo necesario al asalariado para asegurar la satisfacción de sus necesidades vitales, ahora bien, es mucho más difícil explicar como con el sólo mejoramiento de la técnica puede reducirse el tiempo de trabajo, conservar la misma remuneración percibida por el asalariado y promoverse la capitalización. La cuestión es aún más compleja si se considera que la reducción

15. Comerlynck y G. Lyon-Caen, Op. Cit. Pág. 159.

16. Ibidem.

17. Jean Blasie, *Traité de Droit Du Travail*, Volumen III, citado por Enrique Alvarez del Castillo, *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Tomo II.—UNAM.—Facultad de Derecho.—México, 1974, Pág. 76.

de la jornada y en general el tiempo de trabajo, constituye una medida que se antoja lógica para combatir al desempleo y un instrumento eficaz para incrementar la capacidad de consumo, para las clases asalariadas; pero también a condición de que sea posible mantener estable el poder de compra de los trabajadores".¹⁸

B) LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

1. *Legislaciones Europeas.*

Consideramos importante hacer mención a diversos criterios que respecto a la jornada de trabajo se han fijado en varios países Europeos y en conferencias y organizaciones internacionales cuya sede se encuentra en Europa.

Primeramente debemos hacer mención a que el establecimiento en diversos países del mundo de la jornada diaria de trabajo que tuvo un carácter inconexo, y la circunstancia de que el hecho del trabajo presenta caracteres más o menos semejantes en todas partes, hizo pensar en la necesidad de informar estas disposiciones, desde un punto de vista internacional por medio de conferencias. Es así como en las Conferencias Internacionales de Berlín en 1900; de Berna de 1905, 1906 y 1913, se discutió como punto principal lo relativo a la jornada de trabajo de 8 horas diarias. La última Conferencia de Berna aprobó la llamada "Carta Berna" que no alcanzó a aplicarse debido al estallido de la guerra de 1914. Terminado este conflicto mundial en el Tratado de Versalles (junio 1919) se incertó la siguiente declaración:

"Considerando que la sociedad de las Naciones tiene por finalidad la de establecer la paz universal y que tal paz no puede estar fundada sino sobre las bases de un justiticia social: considerando que la adopción por un nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente inhumano es un obstáculo para el esfuerzo de otras naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores; considerando que existen condiciones de trabajo, que implican para un gran número de personas una injusticia, miseria y privaciones y que, a

18. Alvarez del Castillo, Enrique, Op. Cit. Págs. 36 y 37.

su vez origina tal descontento, que la paz y la armonía universal corren peligro siendo urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo la reglamentación de la jornada diaria y semanal de trabajo".¹⁹

En el artículo 427 de dicho tratado, apartado 4o. se consideró necesario "la adaptación de una jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas como fin a obtener, donde no haya sido obtenido".²⁰

"El tratado de paz creó la Organización Internacional del Trabajo y la Oficina Internacional de Trabajo, uno de sus órganos, propuso la celebración en Washington en octubre de 1919, de la 1a. Conferencia Internacional, cuyo temario principal fue el atinente a la aplicación de la jornada de 8 horas diarias y 48 semanales, que fue aprobada por la Convención número I. Otra Conferencia Internacional celebrada en Ginebra en 1930 aprobó el convenio No. 30 que hizo extensiva la jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana a los establecimientos comerciales y de oficina ya que la No. 1 de 1930 se aplicó solamente a los industriales".²¹

En Alemania la introducción de la jornada de 8 horas se debe a los decretos del 23 de noviembre de 1918 para los trabajadores de la industria incluyendo a los de las minas, y de 18 de marzo de 1919 para los empleados. Tuvieron esos decretos entre otras finalidades la de facilitar el licenciamiento del ejército, procurando ocupación a los soldados".²²

En el Decreto de 21 de diciembre de 1923 reformado por el de 14 de abril de 1927 se contienen las siguientes bases:

La aplicación de la jornada de 8 horas no era general pues se aceptaron numerosas excepciones, unas de carácter general y otras para trabajos determinados. Mejoró la convención de Washington en cuanto que además de los obreros de la Industria, incluyó a los empleados, mas sin embargo dejó fuera a los campesinos y domésticos, y asimismo, adoptó el principio del trabajo efectivo. La legislación

19. Hernández Tovar, Vicente, Ob. Cit. Pág. 494.

20. Ibidem.

21. Hernández Tovar, Vicente, Ob. Cit. Pág. 494.

22. De la Cueva, Mario.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Pág. 498.

no podía satisfacer las aspiraciones del proletariado, pues por una parte, las numerosas excepciones hicieron que la jornada se elevara a 10 horas y aún este límite podía ser sobrepasado".²³

"La legislación Nacional Socialista no modificó las anteriores disposiciones que quedaron ratificadas por el Decreto de 26 de julio de 1934. La prolongación de la jornada no se hace ya a través de los Contratos Colectivos que han desaparecido, sino en el Reglamento de trabajo expedido por el empresario. lo que trajo como consecuencia que el problema quedara legalmente en manos del patrono".²⁴

"En el Derecho Italiano la limitación de la jornada de trabajo se inició con el Decreto de 15 de mayo de 1919, que fijó en 8 horas la jornada de los ferrocarrileros, tranviarios y las personas ocupadas en la negociación. Fue seguido por la ley de 15 de marzo de 1923, y por su Reglamento de 10 de septiembre del mismo año para los trabajadores y empleados de la industria y del comercio, del Reglamento de 10 de septiembre de 1923, para los trabajadores agrícolas, y de la ley de 16 de marzo de 1926 para los empleados particulares".²⁵

El artículo 1o. de la ley de 15 de marzo de 1926 fijó en 8 horas de trabajo efectivo o de 48 a la semana la duración normal de la jornada excluyendo de su campo de aplicación a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros. En el Reglamento para trabajo agrícola y forestal, se procuró garantizar 8 horas de trabajo efectivo no computado en la jornada el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo ni los descansos. La Legislación Italiana es más completa que la Alemana pues aparte de que excluye de su campo de aplicación a un grupo menor de trabajadores reconoce que el aumento de la jornada, salvo los casos de fuerza mayor y los trabajos preparatorios ya complementarios debe pagarse con un salario adicional".²⁶

En el Derecho Belga desde el año de 1943 se iniciaron los intentos para limitar la duración de la jornada pero no es sino hasta diciembre de 1909, que se dictó una ley fijando en 9 horas diarias

23. De la Cueva, Mario, Op. Cit. Pág. 498.

24. Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano.—Pág. 499.

25. Ibidem.

26. Idem.

como máximo la jornada de las minas de carbón, después de la guerra y ante la influencia de la convención de Washington y de la legislación francesa, se dictó la ley de 14 de junio de 1921 que sigue en importancia a su modelo".²⁷

"Para los efectos de su aplicación la Ley Belga divide a las empresas en tres grupos, los que quedan sometidos obligatoriamente a ella, los que por decreto real pueden incluir dentro de sus prescripciones y los que quedan en todo caso fuera de su radio de acción. Para las empresas y personas que quedan dentro de la ley se establece por una parte el que el trabajo efectivo no podrá exceder de 8 horas diarias ni de 48 horas a la semana y, por otra parte, que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las 6 y 20 horas, importantísima disposición que tiende a restringir al trabajo nocturno. Las horas suplementarias deben pagarse con salario extra, que es de 25% para las dos primeras horas, de 50% para las siguientes y de 100% para el trabajo suplementario los domingos".²⁸

"En el Derecho Español, señala García Oviedo los siguientes antecedentes a la reglamentación de la jornada de trabajo: La institución de Felipe II que fijó en 8 horas la jornada de trabajo en las Industrias y las leyes 1a. y 2a., Título XVI, libro 8o. de la Novísima Recopilación, que establecieron la jornada de sol a sol. Ya en la época moderna la ley de 27 de diciembre de 1910 fijó en 9 horas en labores subterráneas y 9 y media en la superficie la jornada de los mineros; le sigue el Real Decreto de 29 de agosto de 1913, que estableció en 60 horas semanales la jornada en la Industria Textil. Vienen después los Reglamentos de 22 de junio de 1914 que fijaron como jornada para los peones, camioneros la de 9 horas y el 15 de marzo de 1919 que señaló 8 horas para los trabajadores de la construcción. El Real Decreto de 3 de abril de 1919 constituye la 1a. reglamentación total y fue sustituida por la ley de 1o. de julio de 1931".²⁹

27. De la Cueva.—Derecho Mexicano.—Op. Cit. Pág. 499.

28. Ibidem.

29. Op. Cit. Pág. 501.

2. Legislaciones Latinoamericanas.

En cuanto a América se refiere fue donde por primera vez en el mundo se legisló sobre jornada de trabajo estableciéndose 8 horas diarias para los obreros publicos A.L. Palacios citado por Víctor A. Sureda Graells (||Jornada de Trabajo y Descansos"), dice a este respecto: bajo el reinado de Felipe II sombrío monarca, absoluto, la recopilación de Indias, en la Ley VI Título VI libro 3er. dispuso: todos los obreros trabajarán 8 horas cada día, cuatro a la semana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que se hicieren, repartidas en los tiempos más convenientes para librarse del sol, más o menos lo que a los Ingenieros pareciere de forma que no faltando un punto de lo posible también se atiende a procurar su salud y conservación".³⁰

"Montenegro Vaca al referirse a la jornada de trabajo impuesto por el Derecho Italiano dice: asombra encontrarse con que España, en materia de jornada de trabajo en el siglo XVI, reconoció a los autóctonos de sus colonias derechos que en el siglo XX iban a constituir metas de las ansias reivindicacionistas del proletariado".³¹

En el siglo XX olvidadas ya las disposiciones de las leyes de Indias, Chile fue el primer país que en 1908 fijó la jornada de trabajo de 8 horas diarias para los trabajadores del Estado; Uruguay la implantó por la Ley de 15 de febrero de 1915; Perú la estableció el 15 de enero de 1919 de 8 horas".³²

En cuanto a Venezuela se refiere la fijación de la jornada de trabajo que fue prevista en el Código de Minas de 1893 en tres turnos de 3 horas que finalmente fue reducida a 8 en la Ley de Minas de 1925. La Ley de Talleres y establecimientos públicos fijó una jornada diaria de 8 y media horas. La Ley del Trabajo de 1928 determinó una jornada diaria de 9 horas, pero dicha ley no tuvo aplicación hasta el año de 1936, en que la Oficina Nacional del Trabajo se preocupó por hacerla cumplir. Poco a la ley del Trabajo de 1936,

30. A. L. Palacios citado por Víctor A. Sureda Graells, en su Trabajo Jornada de Trabajo y Descanso. Volumen II de "Tratado del Derecho", dirigido por Mario Deveali, Pág. 16.

31. José Montenegro Vaca.—"Importancia de la Jornada de Trabajo". Trujillo. Perú 1957, Pág. 79.

32. Hernández Tovar, Ob. Cit. Pág. 496.

que acogió los principios de las convenciones y recomendaciones internacionales, la fijación de la jornada de 8 horas diarias".³³

"La Legislación Peruana, no define la jornada de Trabajo. Garantiza la jornada máxima de 8 horas a través de diversos cuerpos de leyes, desde la del 15 de enero de 1919, en la que se describe el criterio de considerar como jornada de trabajo al tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, pero dentro del centro del trabajo. Es el criterio que prohíbe el acuerdo gubernamental-patronal de Londres de 1926, el que inspira a la mayor parte de las legislaciones del trabajo. Entre las disposiciones legales peruanas adscritas a dicho criterio tenemos el artículo 5o. del Decreto Supremo de 16 de diciembre de 1940, que reconoce a los estibadores marítimos el pago de las horas de espera si el barco no llegase a la hora fijada".³⁴

"En el régimen Uruguayo en materia de jornada de trabajo continuo reposando en lo sustancial sobre la ley de 15 de febrero de 1915, número 5. 350 la que en su artículo 1o. restringió el trabajo efectivo en actividades industriales, comerciales, de transporte a un máximo de 8 horas, por día, esta disposición que equivale a una limitación muy rígida del horario se alterna en la misma ley por el artículo 3o. que permite en casos especiales aumentar el término del trabajo diario de los adultos. que sin embargo, en ningún momento excede en 48 horas por cada 6 días de labor".³⁵

Aunque la Ley tiene un alcance bastante general algunas actividades han quedado excluidas de la limitación de horario. En este caso se han los trabajadores rurales y domésticos. Asimismo el decreto reglamentario establece que no están comprendidos en la limitación de horarios los hijos de los empleados, cierto personal directivo y los capitanes de buques aunque los primeros sólo están exceptuados de la observancia de la jornada máxima cuando su actividad no tenga carácter permanente, ni de empleados a sueldo. Por otra

33. Hernández Tovar, Ob. Cit. Pág. 496.

34. Montenegro Vaca.—Síntesis de la Legislación Peruana del Trabajo.—El Derecho Latinoamericano de Trabajo.—Tomo II.—Pág. 280.

35. Héctor Hugo Barbajelata.—El Derecho del Trabajo de Uruguay. El Derecho Latinoamericano del Trabajo.—Tomo II Págs. 438 y 439.

parte, dicha ley alcanza a los trabajadores al servicio del Estado y demás personas públicas tanto como de la actividad privada y considera la doble ocupación, esto es, prohíbe que el límite máximo sea excedido por el hecho del trabajo sucesivo en varios establecimientos".³⁶

En Argentina la Ley de 1929, número 11,445 consagró el principio de la limitación de la jornada diurna a 8 horas o 48 horas semanales para las actividades de índole laboral. En cambio para las tareas insalubres o peligrosas la jornada no debe exceder de 6 horas diarias o 36 semanales, y para la actividad nocturna se limita la jornada a 7 horas, tales limitaciones no excluyen que por excepción se autorice transitoriamente jornadas por períodos mayores en cuyo caso el pago del salario se incrementará en un 50% en los días hábiles y en un 100% en los días inhábiles".³⁷

La legislación Colombiana aceptando una recomendación de la Oficina Internacional del Trabajo, estableció en el año de 1931, la jornada de trabajo de 8 horas para el régimen de trabajo industrial. Más tarde, la resolución número 1 del Ministerio del Trabajo de 1934, acogió el término legal de la jornada de trabajo de 8 horas y la hizo extensiva a casi todas las actividades oficiales y particulares con algunas excepciones que más tarde recogió la legislación posterior. Después, en la ley 6a. de 1945, se estableció también el principio de la jornada legal y se advertía ya una distinción doctrinaria entre ella y la llamada jornada ordinaria, que en realidad consiste en tener como tal la que convengan las partes, a diferencia de la llamada legal o sea la dispuesta por la ley".³⁸

C) TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO

En México la jornada de 8 horas, fue exigida por los trabajadores huelguistas de Cananea; en el orden legislativo, la legislación de los Estados de Jalisco (1914) y Veracruz consagraron la jornada de

36. Héctor Hugo Barbagelata, Ob. Cit. Pág. 439.

37. Mariano R. Tissembaum.—El Derecho del Trabajo en la República Argentina.—El Derecho Latinoamericano del Trabajador.—Tomo I.—Pág. 23.

38. González Charry, Guillermo.—El Derecho del Trabajo en Colombia. El Derecho Latinoamericano del Trabajo.—Tomo I, Pág. 482.

9 horas; el proyecto de Zubarán, la fija por primera vez en 8 horas, solución que aparece también consignada, como regla general, en la Ley de Trabajo de Yucatán".³⁹

1. *Los Contenidos en Nuestra Constitución.*

La Constitución de 1917 reflejando aquellos antecedentes y el muy inmediato de la huelga de Cananea, incluye en la primera fracción del artículo 123 la disposición que establece la duración máxima de la jornada, de 8 horas en la jornada diurna y en la segunda, en 7 el de la nocturna, lo que justifica en cuanto que el trabajo nocturno implica una mayor tensión para el trabajador".⁴⁰

"En el Art. 123 Constitucional se contiene únicamente el mínimo de beneficio que puede otorgarse y respetarse en las relaciones de trabajo, dado que no habla de jornada obligatoria de 8 horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que se establezcan jornadas más reducidas en la Ley o en los Contratos".⁴¹

"Del texto mencionado, deriva que la jornada en el artículo 123 sea únicamente un máximo que no puede ser sobrepasado; el pacto que fijara en nueve horas la jornada diaria no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas".⁴²

Por otro lado, en la declaración de Derechos Sociales, que se encuentra impregnado de sentido humano, pasó sobre el principio de la jornada máxima de ocho horas y creo lo que ya debe denominarse la jornada humanitaria. La idea reside en la fracc. XVII, inciso b), del artículo 123".⁴³

"Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica, resuelven que la jornada humanitaria no puede ser una mayor que la máxima de 8 horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuencia entendemos por jornada inhumana la fijada por el trabajador y el patrón y la con-

30. Nestor de Buen, Ob. Cit. Pág. 138.

40. De la Cueva, Mario.—Derecho Mexicano.—Pág. 502.

41. De la Cueva, Mario.—El Nuevo Derecho Mexicano.—Pág. 272.

42. De la Cueva, Mario.—Derecho Mexicano.—Pág. 503.

43. De la Cueva, Mario.—El Nuevo Derecho.—Pág. 275.

signada en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo".⁴⁴

Esto es, "si por la índole del trabajo una jornada de 7 horas o menos resulta inhumana, la autoridad debe declarar nula la condición y establecer una jornada inferior".⁴⁵

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

2. *Los que Derivan de la Ley.*

Dentro de nuestras disposiciones laborales, se encuentran contenidos diversos tipos de jornadas de trabajo que consideramos pertinente analizar, a efecto de tener un panorama más amplio respecto de las mismas, pasamos a hacer un ligero análisis de ellos.

"Las fracciones I y II del artículo 123 Constitucional distinguieron entre jornada diurna de ocho horas y nocturna de siete, pero no determinaron ni el principio ni el fin de cada una, lo que ha permitido cierta flexibilidad y la creación de la jornada mixta. El tiempo de duración de esta última se fijó en el artículo 61 en 7 horas y media y su creación brotó de una necesidad en todas aquellas empresas de trabajo continuo, porque entre los turnos de la mañana y de la noche tiene que colocarse un turno, al que también se le denomina turno mixto. Con la creación de esta jornada la Ley de 1931 quiso evitar que a pretexto de que el turno principiaba dentro de las horas de la jornada diurna, se le aplicara la regla de una jornada máxima de 8 horas".⁴⁷

"El artículo 59, permite a trabajadores y patrones distribuir las horas de la jornada de tal manera que pueda disfrutarse de reposo el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad semejante; en re-

44. De la Cueva, Mario.—El Nuevo Derecho.—Pág. 275.

45. Castorena, J.—Manual de Derecho Obrero.—México 1971. Pág. 119.

46. *Ibidem.*

47. De la Cueva,—El Nuevo Derecho.—Págs. 277 y 278.

sumen, la ley permite negociar la duración del tiempo de trabajo siempre que no exceda los máximos legales. Por otra parte en el artículo 58 la Ley suprime una difícil discusión al definir la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, con lo que elimina la aplicación de la noción confusa de trabajo suplementario o extraordinario, sujeto a la aceptación del trabajador, salvo casos de excepción y que en todos los casos amerita una remuneración especial. Asimismo la jornada de trabajo puede prolongarse más allá de su duración cuando circunstancias extraordinarias lo exigen, según el texto constitucional el trabajo extraordinario no puede exceder de 3 horas diarias ni de tres días consecutivos; de tres horas diarias ni de 3 veces en una semana según el artículo 66. La disposición que prevalece es ésta, ya que su contenido implica ventaja mayor para los trabajadores. Para impedir el uso inmoderado de las horas extraordinarias la ley impone al patrón la obligación de remunerarlas con un 100% del salario, artículo 67 párrafo 2o. En caso de siniestro, riesgo inminente en que peligran las personas y la empresa, puede también prolongarse la jornada por el tiempo que se requiera para conjurar los peligros, sin causarse el salario doble, artículo 65 y 67 de la Ley".⁴⁸

"Por otro lado, como lo señala Nestor de Buen, podrían hacerse diversas clasificaciones de las jornadas, de acuerdo con las circunstancias especiales, que hay que tener en cuenta en cada caso, nuestra ley no ha previsto dos casos que existen de hecho y que se han resuelto desentendiéndose un tanto de lo estipulado en aquélla. Nos referimos al trabajo que por su naturaleza debe ser continuo y al conocido como de mera presencia. Existen labores como el desagüe o la generación de fuerza eléctrica en la que es indispensable que se labore las veinticuatro horas del día. Si se pusieran 3 turnos de empleo quedaría sin cubrir una hora y media cada día pues la jornada nocturna es de 7 horas y la mixta de siete horas y media. Se han intentado diversas soluciones: una de ellas consiste en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario sin límites de días a la semana sino constantemente. tal práctica contraría el texto de la fracción II del artículo 123 Constitucional y el artículo 66 de la Ley

48. Alvarez del Castillo, Enrique, Op. Cit. Tomo II, Págs. 37 y 38.

Federal del Trabajo, pues estos preceptos no permiten que diariamente sin interrupción, se trabaje en tiempo extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo".⁴⁹

En relación a lo anterior podemos concluir el apartado que nos ocupa haciendo mención a la clasificación que de las jornadas de trabajo realiza Nestor de Buen en los siguientes términos.

a) *Jornada Diurna*.—Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas, situación contemplada en el artículo 60 de la Ley. El máximo legal de duración es de 8 horas artículo 61.

b) *Jornada Mixta*.—Comprende períodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de 3 horas y media. Si comprende 3 y media o más se reputará jornada nocturna, artículo 60 su duración máxima es de 7 horas y media, artículo 61.

c) *Jornada Nocturna*.—Sus límites son 20 horas y las 6 horas, tiene una duración máxima de 7 horas, artículos 60 y 61.

d) *Jornada Reducida*.—Los menores de 16 años no pueden trabajar más de 6 horas diarias artículo 177. En algunas actividades también se limita la jornada máxima por abajo de los límites legales artículo 224.

e) *Jornada Especial*.—Si el principio Constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente, artículo 59.

f) *Jornada Ilimitada*.—Parece incongruente con los principios constitucionales que puede existir tal jornada, más sin embargo respecto de los trabajadores domésticos la ley sólo exige que disfruten de reposo suficiente para tomar sus alimentos y descansos durante la noche.

g) *Jornada Extraordinaria*.—De acuerdo al concepto del artículo 66, la jornada extraordinaria es la que se prolonga más allá de sus

49. Nestor de Buen, Op. Cit. Págs. 139 y 140.

límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de 3 horas diarias y de 3 veces en una semana, artículo 66 de la ley.

h) *Jornada Emergente*.—Es aquélla que cumple el trabajador más allá del límite ordinario, 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, artículo 65.

i) *Jornada Continua*.—La Ley no la define porque la menciona en el artículo 63, a propósito del descanso de media hora. En realidad es un concepto que expresa la idea de que desde la hora en que se inicia la jornada y aquélla en que se concluye el trabajador se encuentra a disposición del patrón, continua no significa ininterrumpido, ya que el trabajador tiene derecho a un descanso de media hora por lo menos.

j) *Jornada Discontinua*.—Su característica principal es la interrupción de tal manera que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo interrumpido. Implica dos momentos diferentes de iniciación de jornada."

Capítulo IV

LA JORNADA EXTRAORDINARIA

- A) **Carácteres en el Derecho Comparado.**
 - 1.—Determinación de Trabajo Extraordinario previa autorización de la autoridad laboral.
 - 2.—Obligación de laborar tiempo extra.
 - 3.—Excepción al reclamo de pago del tiempo suplementario.
 - 4.—Aumento progresivo en su pago.
 - 5.—Consideraciones respecto a la obligatoriedad de laborar jornada extraordinaria.

- B) **Criterios en Latinoamérica.**
 - 1.—Panamá.
 - 2.—Perú.
 - 3.—Uruguay.
 - 4.—Colombia.

- C) **Principios en el Derecho Mexicano.**
 - 1.—Antecedentes.
 - 2.—Diversos criterios doctrinales de autores mexicanos.
 - a) Mario de la Cueva.
 - b) Jesús Castorena.
 - c) Euquerio Guerrero.
 - 3.—Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Capítulo IV

LA JORNADA EXTRAORDINARIA

A) CARACTERES EN EL DERECHO COMPARADO

1. *Determinación de Trabajo Extraordinario previa autorización de la Autoridad Laboral.*

Los maestros G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen señalan que se pueden conceder derogaciones a principio de al jornada de trabajo, a fin de aumentar la producción, siendo aplicable en todas las profesiones en que la duración del trabajo este regulada y para todos los asalariados, incluso los que sean remunerados mensualmente o por rendimiento.¹

“Las horas extraordinarias no pueden ser autoirzadas sino hasta el límite de 20 horas semanales, y la autorización procede de la Inspección de Trabajo tras el informe de las organizaciones sindicales obreras. La Inspección puede prohibir el empleo de horas extraordinarias en caso de paro a fin de favorecer la ocupación de trabajadores sin empleo”.²

2. *Obligación de Laborar Tiempo Extraordinario.*

En el régimen jurídico laboral francés, el trabajador está obligado a aceptar la realización de las horas extraordinarias previstas

1. Op. Cit. Pág. 164.

2. Ibidem.

en el contrato de trabajo, en el Reglamento Interior o en los usos de la profesión. De otra parte se hace responsable de la ruptura del contrato el trabajador que abandona su trabajo a consecuencia de la reducción de las horas extraordinarias practicadas durante años, a causa de circunstancias económicas ya que el empleado no está obligado a proporcionar trabajo por encima de la duración legal.³

3. *Excepción al reclamo de pago del tiempo suplementario.*

“El pago de las horas extraordinarias debe ser objeto de una remuneración suplementaria por encima de la tarifa horario normal haciendo mención a los criterios jurisprudenciales en el sentido de que el cuadro de los trabajadores que se beneficia de remuneraciones elevadas y que disfruta de una gran independencia, no puede reclamar un suplemento por las horas extraordinarias que efectúen por encima del horario normal y que sean inherentes a la misma naturaleza de su función y asimismo admite validez del acuerdo entre el empleado y el asalariado para remunerar las horas extraordinarias mediante un salario mensual global, pero con la condición que sea aceptado por el trabajador en el momento de su contratación y que esté informado que la remuneración es igual al mínimo previsto por la ley o por el convenio colectivo, más la mejora legal por horas extraordinarias”.⁴

4. *Aumento progresivo en su pago.*

Los distinguidos profesores refiriéndose a la legislación francesa señalan que al salario horario real se añade una mejora igual al 25 por ciento entre las 40 y las 48 horas y del 50 por ciento por encima de éstas, retribuyendo e prolongado esfuerzo del trabajador y constituyendo freno a la utilización excesiva de este sistema por los patrones, con las siguientes excepciones: que la duración normal puede interrumpirse debido a accidentes técnicos, causas imprevistas, días festivos, etc., casos en los cuáles se permite al empleador previa información a la Inspección de trabajo recuperar las horas perdidas so-

3. Ibidem. Pág. 165.

4. Camerlynck y G. Lyon-Caen. Op. Cit. Págs. 166 y 167.

brepasando el límite de las 40 horas, las que por tratarse de horas normales serán pagadas por la jornada normal, sin la mejora legal por horas extraordinarias. Igualmente, consideran a las horas necesarias para los trabajos preparatorios o complementarios de las operaciones individuales y que se colocan fuera del horario normal, como horas extraordinarias y se ven retribuidas con la correspondiente mejora en el salario.⁵

5. *Consideraciones respecto a la obligatoriedad de laborar jornada extraordinaria.*

Luigi de Litala, señala que independientemente de la obligación de pago del trabajo extraordinario surge la cuestión en sí el trabajador está obligado a realizar el trabajo o puede negarse a él. La cuestión no es de pequeña importancia frente a la moderna estructura de la organización de trabajo y al dinamismo de la industria, ya que de un momento a otro pueden surgir importantes necesidades de trabajo; y la denegación por parte de los trabajadores de prestar el trabajo extraordinario podría determinar serias pérdidas a los titulares de establecimientos y graves daños a la producción en general.⁶

“En la práctica, la cuestión se resuelve fácilmente pues por lo general el trabajador agradece el aumento de trabajo que le proporciona mayor compensación y la cuestión es también evitada por el hecho de que en la mayor parte de los concordatos de trabajo se inserta una cláusula, según la cual está reservado al industrial como a quien es juez de la necesidad y oportunidad del trabajo extraordinario, el derecho de aumentar el horario de trabajo, salvo, se entiende, al prestador de obra el derecho de mayor compensación”.⁷

En la doctrina, sin embargo, la cuestión da lugar a opiniones controvertidas:

Peretti-Griva, considera que cuando se trata de casos prohibidos por la ley, si el principal, subordinando naturalmente el aumento de

5. Camerlynck y G. Lyon-Caen. Op. Cit. Págs. 166 y 167.

6. Luigi de Litala.—El Contrato de Trabajo.—2a. edición.—Editorial López y Etchegoyen, S.R.L.—Junin 863, Buenos Aires.—1964.—Pág. 237.

7. Luigi de Litala. Op. Cit. Pág. 237.

trabajo al pago de la compensación prescrita, reclamase la prestación de un horario supletorio extraordinario, el empleado no podría oponer la denegación porque "la eventualidad de la prestación de trabajo extraordinario ha de considerarse como una cláusula implícita de contrato, dado que la petición responde a una facultad del principal, expresamente reconocida legítima por el legislador". Y Peretti-Griva, por consiguiente, llega a la consecuencia extrema de que si el empleado se negase, se le consideraría como incumplidor de las obligaciones contractuales, legitimando en su caso la resolución de la relación por su culpa.⁸

Pergolesi, propende a la solución opuesta, considerando que normalmente el empleado pueda negarse a realizar la prolongación del horario de trabajo. lo que significa que el empleado no es incumplidor en virtud de la negativa, siempre que, sin embargo, no imponga el trabajo un pacto expreso o la ley o la equidad a la que se refiere el artículo 1124 del Código Civil.⁹

Pipia es del mismo parecer, y escribe: "El empleado, a menos que haya consentido en el acto de la estipulación de la relación, no está, por principio, obligado a prestar el trabajo extraordinario"; de lo que deriva que, con carácter general su negativa no equivale a incumplimiento de contrato, con las inherentes consecuencias.¹⁰

En Italia, durante la tercera década del presente siglo, se emitieron dos significativos pronunciamientos con respecto a la obligatoriedad de trabajar tiempo suplementario: De los Provirvi, de Monza. Industrias Metalúrgicas, del 25 de diciembre de 1923 (en "Giurisprudenza del Lavoro", pág. 196), la cual juzgo que el operario no puede negarse a prestar trabajo extraordinario siendo arbitrio de la contingencia y de la oportunidad que exigen la necesidad de prestaciones extraordinarias, sólo el industrial: la otra, de la Corte de Apelación de Roma, del 4 de marzo de 1925, presidente Faggalla, no-nente Lecadito. ("Moint Tribunali", 1926. pág. 66), de la motivación de la cual deriva el derecho de denegación del empleado a mayores

8. Peretti-Griva.—II Contarto d' Impiego Privada, 1925.—Pág. 138.—Citado por Luigi de Litala.—Op. Cit. Pág. 238.
9. Pergolesi.—II Contrato d'impiego Privato, el Diritto Positivo Italiano.—Citado por Luigi de Litala.—Op Cit. Pág. 238.
10. Pipia.—Citado por Luigi de Litala.—Ibidem.

prestaciones que constituirían modificaciones del contrato; y se deduce que donde no se ha producido la negativa y ha existido la prestación, el dador de trabajo no puede invocar la falta a la convención, porque habría sido el primero en ponerse fuera del contrato al encomendar nuevas incumbencias.¹¹

Luigi de Litala, aludiendo al artículo 5o. del Real Decreto del 15 de marzo de 1923, que limita el horario de trabajo tanto para los operarios como para los empleados, señala que en él se sanciona que está autorizada la agregación a la jornada normal de trabajo de un período extraordinario de trabajo, pero expresamente se establece que la autorización está dada cuando exista acuerdo entre las partes. El acuerdo de las partes, está, por consiguiente, contemplado de un modo expreso por la ley, como una condición esencial para la agregación de aumento de horario al horario normal. El legislador contemplando el caso de fuerza mayor o de inminente peligro, no habla ya de consentimiento de las partes. Es legítima la manifestación del empresario para imponer a los dependientes un aumento de trabajo sin el consentimiento de éstos, que la ley exige. Se comprende que en la práctica, dado que el prestador de trabajo debe colaborar al bienestar del establecimiento, una negativa que aunque legítima, no es aconsejable porque podría romper la armonía de las relaciones.¹²

Sigue señalando que, dada la gravedad de las consecuencias que la aplicación de la ley puede determinar sería mejor precisar los límites de la facultad de las partes en la materia, sobre todo en interés superior a la producción.¹³

De lo anterior podemos percatarnos que la doctrina Italiana se inclina a favor del patrón, sin considerar el menoscabo que sufre el trabajador en su salud, al laborar una jornada excesiva.

B. *Criterios en Latinoamérica.*

1. *Panamá.*

En el derecho panameño del trabajo, todo trabajo en exceso de los límites de la jornada máxima que es de 8 horas diarias en la diur-

11. Op. Cit. Pág. 238 y 239.

12. Op. Cit. Pág. 239.

13. Ibidem.

na, 7 en la nocturna y 7 y media en la mixta, entra a formar parte de la jornada extraordinaria.

Esto es, todo tiempo extraordinario que se trabaje, está sujeta al pago de un recargo sobre el salario ordinario del 25, 50 y 75 por ciento, según el período en que se trabaje, diurno, nocturno, o continuación de éste.

Los trabajadores podrán laborar horas extraordinarias si así lo desean, pero sólo estarán obligados a hacerlo en los casos señalados.

El Código de Trabajo panameño, establece una serie de limitaciones al trabajo en estas horas, a saber: a).—No se permite en los trabajos peligrosos e insalubres; b).—Está prohibido a los menores de 16 años y c).—No se puede trabajar más de 3 horas extraordinarias en un día ni más de 9 en una semana.—Si excede de esos límites, las horas se remuneran con un 75 por ciento de recargo adicional sin perjuicio de las sanciones que se puedan imponer al empleador si se comprueba que causa perjuicios a los trabajadores. Esa limitación tiene como objeto no sólo el proteger la salud de los trabajadores, sino también de crear mayores oportunidades de empleo.¹⁴

2. *Perú.*

En la legislación Peruana del trabajo se le conoce también con las denominaciones de sobretiempo, horas extras y trabajo suplementario. Es la jornada que excede del límite de la jornada normal u ordinaria, exceso que es de duración temporal, se relaciona con las actividades habituales de la producción a que se dedica el centro de trabajo y es objeto de pago de sobre-tasa salarial.

“La jornada extra no se refiere únicamente a la que excede del límite de la jornada máxima de 8 horas, como común y erróneamente se cree; se refiere más bien a todas las prestaciones que excedan del límite de las diferentes jornadas ordinarias o normales; de allí que se den diferentes jornadas extraordinarias por la sencilla razón de que existen diferentes jornadas ordinarias.”¹⁵

14. Arturo Hoyos.—Síntesis del Derecho Panameño del Trabajo.—El Derecho Latinoamericano del Trabajo.—Tomo II.—Op. Cit. Págs. 174 y 175.

15. José Montenegro Vaca.—El Derecho Latinoamericano del Trabajo Tomo II Pág. 283.

El exceso de la prestación debe tener carácter temporal pues si lo fuese cotidianamente, se estaría frente a una violación del límite diario de la jornada impuesta por la ley, o por pacto. La jornada extraordinaria por otra parte debe relacionarse con la actividad habitual del centro de trabajo y debe producir utilidad a éste. Existiendo esa relación, no importa que la prolongación derive de cambio de ocupación del trabajador, no importa por ejemplo, que después de trabajar en un turno de día, en la noche trabaje en ocupación distinta, pero al servicio del mismo centro de trabajo y en ocupaciones habituales de este; si existe prolongación, existe prestación de horas extras.¹⁶

De otro lado la prolongación de jornada debe aportar utilidad al empleador, pues este justifica el pago de sobretasa salarial, como también la justifica el mayor desgaste que sufre el trabajador.¹⁷

3. *Uruguay.*

La jornada extraordinaria y las horas extras, han planteado en la práctica laboral uruguaya múltiples problemas, especialmente por el hecho de que la ley de 1915, no se limitó a establecer una jornada máxima, sino que prohibió expresamente el trabajo por encima de los límites tolerados, fuera de los casos excepcionales en que accidentalmente podrían excederse. El Decreto reglamentario de 1957, en su artículo 13 proveyó normas aplicables a la determinación de las horas extraordinarias autorizadas y además trató de dar un criterio sobre su forma de remuneración, disponiendo el pago de un 50 por ciento de recargos sobre el sueldo que corresponde en unidades de hora cuando ellas se utilicen en días hábiles y con el 100 por ciento cuando se trate de feriados, salvo que existan tarifas especiales, fijadas por laudos o convenios colectivos.¹⁸

“El Decreto reglamentario no dice nada de las horas extraordinarias no autorizadas. La jurisprudencia ha aceptado, acogiendo las reclamaciones por salarios suplementarios fundados en horas extras,

16. Montenegro Baca, Op. Cit. Pág. 283.

17. Op Cit. Pág. 284.

18. Héctor Hugo Barbagelata.—Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II. Pág. 440.

aunque no hay acuerdo sobre el tipo de salario que correspondía, oscilando entre el recargo del 25 por ciento y el 100 por ciento.¹⁹

4. Colombia.

En esta nación, la jornada normal de trabajo es aquella que se encuentra establecida en la ley o la que convengan las partes y todo lo que pase de ese límite, bien sea por el convenio o por la ley, se denomina jornada extraordinaria de trabajo; para saber como se remunera, es necesario advertir que en la legislación colombiana, la jornada de trabajo se divide, en atención al momento en que se presta, en diurna y nocturna. La diurna es aquella que se presta de 6 A.M. a 6 P.M., y la nocturna de las 6 P.M. a las 6 A.M.²⁰

Tiene esta jornada algunas características especiales que deben cumplirse para que se entienda como verdadera jornada extraordinaria. En primer lugar, debe ser una combinación de la ordinaria, es decir, que sin solución de continuidad, deben ocurrir las horas de la jornada ordinaria y las de la extraordinaria. Ahora bien, el trabajo nocturno, por el sólo hecho de serlo, tiene un recargo del 35 por ciento sobre el valor del diurno, es decir, sobre el valor de la hora promedio de la jornada diurna. De manera que si un sujeto trabajó en el día a razón de un peso la hora, gana \$ 8.00 por una jornada; el que entra a hacer el turno en la noche, gana 1.35 por hora pues se recarga con el 35 por ciento del valor ordinario del trabajo diurno. Se trata en este caso de trabajos ordinarios tanto diurnos como nocturnos.²¹

Pero se debe distinguir este trabajo que es ordinario, del extraordinario rendido a partir de las 6 P.M. siguiente. Esto es, el trabajador que termina su jornada a las 6 P.M. y la continúa hasta las 22 horas, ha trabajado 4 horas extraordinarias nocturnas y por ello tiene para cada una, una remuneración adicional del 76 por ciento sobre el valor de la hora de la jornada diurna, se explica esto, porque ya no se trata de una hora ordinaria, sino de una extraordinaria. Entonces la remuneración de ese trabajo extraordinario es del 75 por ciento cuando se cumple en las horas de la noche y del 25 por ciento

19. Héctor Hugo Barbagelata. Op. Cit. Pág. 440.

20. González Charry.—Derecho Latinoamericano del Trabajo.—Págs. 486 y 487.

21. Op. Cit. Pág. 487.

cuando se cumple en las horas del día. Es decir, cuando la continuación de la jornada para ser extraordinaria, se cumple hasta las 6 P.M. de cada día.²²

La regla general es que al trabajo extraordinario no está obligado el trabajador ni puede forzársele a prestar servicios en horas distintas de las estipuladas en el contrato de trabajo o de las impuestas en el reglamento o de las establecidas por la ley para cada tipo de trabajo. Esto es natural, porque de las obligaciones normales y principales de un contrato de trabajo, la que le incumbe al trabajador es la de prestar sus servicios dentro de la jornada legal. Hay sin embargo casos de excepción en que el trabajador puede ser obligado a prestar sus servicios, que son los de fuerza mayor, caso fortuito, daños graves que pueden sobrevenir a la empresa y aquellos en que exista una previa autorización del gobierno para que puedan prolongarse las labores fuera de lo habitual.²³

También hay otros dos sistemas que permiten la ampliación de la jornada. Cuando las labores no permiten una continuidad permanente y sin embargo se realicen por turnos como la ley lo autoriza, para que la jornada se prolongue en más de 8 horas diarias o en más de 48 semanales, pero con la condición de que el tiempo trabajado por tal sistema durante 3 semanas, promedio, no sobrepase de 8 horas diarias ni de 48 a la semana. El segundo sistema de turnos, si constituyen casos de jornada extraordinaria, y es el que resulta de actividades cuya naturaleza no permite la suspensión del trabajo. Ocurre normalmente en muchas actividades que se realizan por turnos o por equipos sucesivos de trabajadores, pero en jornadas que se prolongan más allá de lo normal, ya que no es posible, por razones de organización y producción, disminuirla. En tales casos la ley permite que se trabajen hasta 56 horas semanales, que es una tolerancia que se presta a las restricciones de la jornada de trabajo. En esos casos, todo el tiempo que implique extralimitación de la jornada de trabajo, es suplementario, que debe remunerarse teniendo en cuenta si ese trabajo extraordinario se presta de día o de noche.²⁴

En relación a lo anterior, nos permitimos enunciar y resaltar aque-

22. González Charry, Op. Cit. Pág. 847.

23. Ibidem.

24. Op. Cit. Pág. 489.

Los aspectos que se contraponen a nuestro régimen jurídico o aquellos que protegen al trabajador de manera diversa a como lo hace nuestra legislación.

a).—En primer lugar, independientemente del pago por jornada extraordinaria, todo trabajo nocturno incluyendo jornada ordinaria, debe retribuirse con un 35 por ciento más sobre la percepción normal.

b).—Una particularidad del régimen jurídico colombiano, es que a partir de las 6 P.M. el trabajo se considera nocturno.

En nuestro derecho el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la jornada diurna comprende de las 6 a.m. a las 8 p.m.

c).—Existe obligación de trabajar tiempo extraordinario tratándose de fuerza mayor, caso fortuito o daños graves que puedan sobrevenirle a la empresa.

En nuestro régimen laboral el artículo 65 de la ley reglamentaria, señala que esa obligación existe no solamente por riesgo o siniestro, en que peligre la empresa, sino también en los casos en que peligre la vida del trabajador, compañeros o patrón.

d).—Tratándose de actividades que por su propia naturaleza no puedan suspenderse, existe obligación de trabajar tiempo extraordinario hasta por un máximo de 56 horas semanales. Situaciones que se presentan en empresas cuya producción no pueda disminuirse, por lo que la negativa del trabajador a laborar tiempo suplementario puede originar responsabilidades.

En este punto, consideramos que no existe obligación de los trabajadores para laborar jornada extra, en cuanto que una jornada excesiva afecta en forma irreversible sus facultades físicas, consecuentemente la pérdida de su salud.

C) *Principios en el Derecho Mexicano.*

1. *Antecedentes.*

La fracción II del artículo 123 apartado A Constitucional, dispone, en relación al trabajo extraordinario que: "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se

abonará como salario por el tiempo excedente un 100 por ciento más del fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos”.

En el año de 1925, la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión formuló minuta de proyecto de ley relamentaria del artículo 123 Constitucional, en el cual, después de estudiar la jornada ordinaria de trabajo con un límite de 8 horas diarias para la diurna y de 7 para la nocturna y mixta, estatuyó en el artículo 66:

“Cuando por circunstancias extraordinarias el patrón tenga imprescindible necesidad de que todos o algunos de sus trabajadores presten sus servicios después de la jornada ordinaria establecida en el contrato de trabajo, los trabajadores podrán aceptarlo libremente, pero ambas partes, bajo su responsabilidad, se sujetarán a las siguientes reglas: 1).—La prolongación de la jornada que motive el trabajo extraordinario, en ningún caso podrá ser mayor de 3 horas diarias ni podrá excederse de tres días consecutivos. 2).—Cuando el trabajo extraordinario tenga que ejecutarse por más de 3 días, el patrono le hará del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta, previa la investigación que haga, dentro de las 48 horas siguientes, declare si es de autorizarse o no que se siga prolongando la jornada ordinaria, en las condiciones que se estipulan en la fracción anterior. Mientras no sea notificado el patrón del laudo de la Junta, los trabajadores podrán seguir prestando sus servicios extraordinarios, si así lo estiman conveniente. 3).—El tiempo que empleen los trabajadores en el trabajo extraordinario a que se refiere el presente artículo, solamente podrán aceptar ejecutarlo los hombres mayores de 16 años”.²⁵

Integramente fue aprobado este artículo por la Comisión de Trabajo y Prevención Social de la Cámara de Senadores, según dictamen del 10. de diciembre de 1925, pero no llegó a tener fuerza de ley.²⁶

25. Euquerio Guerrero, Op. Cit. Pág. 127.

26. Ibidem.

2. *Diversos criterios doctrinales de autores mexicanos.*

a) *Mario de la Cueva.*

Este distinguido tratadista ha sostenido el siguiente punto de vista:

“La Asamblea Constituyente entendió que el principio de la jornada máxima de 8 horas no podía tener un valor absoluto pues son muchos los factores que dan origen a actividades que o son inevitables, o no pueden preverse, circunstancias de naturaleza económica o técnica: En la primera hipótesis se coloca la exigencia de una mayor producción para satisfacer una necesidad social inaplazable como un medicamento que se requiere para prevenir una epidemia; y en la hipótesis de circunstancias técnicas, encontramos los procesos de elaboración de sustancias que no pueden dejarse pendientes; o como una situación especial, la de las empresas de trabajo continuo pues la suma de las horas de las jornadas diurna, mixta y nocturna, dejan un sobrante de hora y media que tiene que cubrirse”.²⁷

Para él, el servicio extraordinario es una prolongación de la jornada y por tanto una excepción del principio de las 8 horas de trabajo, considerando que puede ser un servicio permanente o temporal, aclarando que si se trata del primero, es indispensable que deba prestarse por el trabajador cuya jornada se prolongue, ya que de otra manera ocurriría que el obrero desempeñara dos puestos distintos.

Respecto de la manera de computar las horas extras, considera que la fracción II del artículo 123 Constitucional dá la solución, en cuanto a que la jornada normal es aquella que se hubiere pactado y la prolongación de esta debe ser considerada como servicio extraordinario.

Igualmente sostiene que las disposiciones relativas son en gran medida, protectoras de los trabajadores, pero reconocen las necesidades de la empresa y de ahí que impongan al obrero “la obligación de prestar el servicio extraordinario”, ahora bien, considera que es al patrón a quien toca decidir sobre la necesidad de dicho servicio extraordinario.

27. De la Cueva, Op. Cit. Pág. 279.

Entiende por circunstancias extraordinarias todas las necesidades de orden técnico y todas las exigencias de carácter económico motivadas por una mayor demanda de productos que obligan a prolongar la jornada y se funda para ello en las legislaciones extranjeras y en el principio de que la protección del obrero tiene como límites las necesidades del capital.²⁸

En relación al criterio señ'ado, consideramos conveniente hacer las siguientes observaciones:

I.—Consideramos que es inexacto que en la ley o en la Constitución se imponga al obrero la obligación de prestar servicio extraordinario en cuanto a que en tales ordenamientos, claramente se consigna que esos servicios sólo se prestarán por circunstancias extraordinarias, lo que obviamente no implica obligatoriedad alguna de laborarlas.

II.—Coincidimos con el maestro en cuanto a que es el patrón el que debe determinar cuando se hace necesario laborar tiempo extra, caso en el cual deben darse las circunstancias extraordinarias a que aluden los ordenamientos relativos y obviamente, con el consentimiento previo del trabajador.

III.—Por otra parte disentimos del criterio del maestro en cuanto que la protección del obrero se encuentra limitada por las necesidades del capital, en virtud de que, siendo como lo es que nuestro Derecho del Trabajo es eminentemente social, resultaría inadmisibles volver a los viejos tiempos del dejar hacer y dejar pasar.

b) *Jesús Castorena.*

Aludiendo al tiempo extraordinario, este distinguido maestro expone:

“Las disposiciones legales en materia de jornada impiden la obligación a los patrones de mantener a su servicio un número tal de trabajadores que, sin necesidad de que ninguno de ellos prolongue su tiempo de trabajo, la actividad normal del negocio se desarrolle o se realice dentro de las jornadas previstas por la ley. Estando ajus-

28. De la Cueva, Mario.—El Derecho Mexicano.—Pág. 510.

tada una industria a ese principio de organización, sólo presentándose circunstancias anormales que hagan necesaria la prolongación de la jornada de alguno o algunos de los obreros ocupados en ellas, surge, por parte de los trabajadores la obligación de prestar servicios una vez concluída la jornada de trabajo. Ajustándose a los términos estrictos que el artículo 123 de la Constitución consigna, sólo se considera como trabajo extraordinario aquel en que se aumentan las horas de jornada del trabajador, bien mediando las circunstancias dichas, bien en aquellos casos en los que el trabajador recibe orden del patrón de que proceda a la ejecución de un trabajo que en la negociación está encomendado o puede estar encomendado a una persona distinta".²⁹

"La condición necesaria es que la jornada de trabajo se prolongue, es decir, que una vez concluída, sea ampliado el tiempo de trabajo sin que pueda asimilarse a una ampliación de tiempo aquellos casos en que el trabajador, virtud de un contrato de trabajo diverso después de concluída su jornada, inicia una nueva prestación de servicios. Claro que esta es una situación contraria a las normas de trabajo, puesto que la jornada tiene un límite para ser respetado por las partes".³⁰

Respecto al criterio sostenido por el maestro Castorena, manifestamos las siguientes consideraciones:

I.—Coincidimos con el maestro en el sentido de que, para no prolongar la jornada de trabajo, los patrones tengan a su disposición el número suficiente de trabajadores a efecto de cubrir las necesidades de producción de la empresa.

II.—Igualmente estamos de acuerdo en que sólo por circunstancias anormales se puede obligar a los trabajadores a laborar horas extras, puesto que así se encuentra expresamente establecido tanto en la Constitución como en la ley reglamentaria.

III.—Asimismo apoyamos el punto de vista de este tratadista, en cuanto a que resulta contrario a derecho que se realice una nueva prestación de servicios, distinta a la que se concluyó, por virtud de un

29. J. Castorena. Op. Cit. Pág. 286.

30. Ibidem.

contrato de trabajo diverso, ya que si dicha prestación se realiza en la propia empresa, se debe considerar como jornada suplementaria, puesto que la Constitución y la Ley señalan cual es la duración de la jornada máxima de trabajo.

c) *Euquerio Guerrero.*

Este autor señala que dentro de una interpretación meramente legalista, tanto la Constitución como la Ley se refieren a una necesidad de ampliar la jornada, desde el momento que hablan de circunstancias por las que deban aumentarse las horas de la jornada. La Constitución limita más las circunstancias a que alude al calificarlas de extraordinarias, en tanto que la ley solamente se refiere a circunstancias especiales, y entre lo extraordinario y lo especial hay una gran diferencia, siendo más amplio el último concepto que el primero. Esta limitación a circunstancias de tipo específico se explica precisamente por haber fijado ya una jornada máxima de trabajo, pues de nada serviría haber establecido 7 u 8 horas de trabajo, si se permitiera de modo permanente e indefinido aumentar esa jornada a 10, 12 o más horas de trabajo, la disposición pues, resulta ser de carácter excepcional a la regla general que señala la jornada ordinaria.³¹

Así también estima que "Como disposición de excepción debemos aplicar las reglas de interpretación propias de esa clase de preceptos lo que nos lleva a tener un criterio estricto limitado al caso materia de la excepción sin poder darle mayores alcances, ni aún por analogía o mayoría de razón, que los que tiene en sí la propia disposición. El empleo del verbo deber en la Constitución y en la Ley indica su carácter imperativo, y esto cuando menos a primera vista, puede llevarnos a la conclusión de que ese imperativo lo es tanto para el patrón como para los trabajadores. En contrario podría invocarse la iniciativa de Ley de 1925, que claramente establece la voluntad para el trabajador de aceptar el tiempo extraordinario. la naturaleza proteccionista de la legislación laboral, y por lo mismo la consecuencia de que se pretendía obligar al trabajador a ejecutar labores por una jornada mayor de aquella que científicamente se ha determinado como racional para no desgastar en exceso sus energías y ante esa diversidad de puntos de

31. Euquerio Guerrero. Op. Cit. Pág. 125.

contrato de trabajo diverso, ya que si dicha prestación se realiza en la propia empresa, se debe considerar como jornada suplementaria, puesto que la Constitución y la Ley señalan cual es la duración de la jornada máxima de trabajo.

c) *Euquerio Guerrero.*

Este autor señala que dentro de una interpretación meramente legalista, tanto la Constitución como la Ley se refieren a una necesidad de ampliar la jornada, desde el momento que hablan de circunstancias por las que deban aumentarse las horas de la jornada. La Constitución limita más las circunstancias a que alude al calificarlas de extraordinarias, en tanto que la ley solamente se refiere a circunstancias especiales, y entre lo extraordinario y lo especial hay una gran diferencia, siendo más amplio el último concepto que el primero. Esta limitación a circunstancias de tipo específico se explica precisamente por haber fijado ya una jornada máxima de trabajo, pues de nada serviría haber establecido 7 u 8 horas de trabajo, si se permitiera de modo permanente e indefinido aumentar esa jornada a 10, 12 o más horas de trabajo, la disposición pues, resulta ser de carácter excepcional a la regla general que señala la jornada ordinaria.³¹

Así también estima que "Como disposición de excepción debemos aplicar las reglas de interpretación propias de esa clase de preceptos lo que nos lleva a tener un criterio estricto limitado al caso materia de la excepción sin poder darle mayores alcances, ni aún por analogía o mayoría de razón, que los que tiene en sí la propia disposición. El empleo del verbo deber en la Constitución y en la Ley indica su carácter imperativo, y esto cuando menos a primera vista, puede llevarnos a la conclusión de que ese imperativo lo es tanto para el patrón como para los trabajadores. En contrario podría invocarse la iniciativa de Ley de 1925, que claramente establece la voluntad para el trabajador de aceptar el tiempo extraordinario, la naturaleza proteccionista de la legislación laboral, y por lo mismo la consecuencia de que se pretendía obligar al trabajador a ejecutar labores por una jornada mayor de aquella que científicamente se ha determinado como racional para no desgastar en exceso sus energías y ante esa diversidad de puntos de

31. Euquerio Guerrero. Op. Cit. Pág. 125.

vista, es necesario ocurrir a la jurisprudencia y a la doctrina para encontrar una solución que jurídicamente sea la más acertada".³²

Tocante a las consideraciones anteriores, se hacen los siguientes comentarios:

I.—Primeramente se debe destacar que la Ley reglamentaria ya fue modificada y actualmente en su artículo 66 hace alusión a circunstancias extraordinarias, con lo cual se ajusta el texto constitucional.

II.—Igualmente coincidimos con este autor, en cuanto a que si en la Constitución y en la Ley se estableció cual era la jornada máxima de trabajo, sólo cuando se dieran las circunstancias de excepción que en ellos se consignan, se puede prolongar la jornada, la que obviamente no puede ser contratada en forma permanente.

III.—En lo relativo a la interpretación que hace del verbo "deber", consideramos que el mismo se debe interpretar en el sentido de que previamente a la ampliación de la jornada, se tienen que dar las circunstancias extraordinarias aludidas, para que se puedan aumentar las horas de la jornada.

3. *Reglamentación en la Ley Federal del Trabajo de 1970.*

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se consignan diversos supuestos sobre el trabajo extraordinario:

I.—ARTICULO 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.

Es conveniente hacer una diferenciación entre los supuestos que consigna el numeral citado, con el diversos 66, puesto que en el mismo se consignan casos concretos en los cuales el trabajador si está obligado a prolongar la jornada de trabajo pero sólo para que se subsanen las cuestiones incidentales que se presenten en la empresa, a que alude dicho precepto.

32. Euquerio Guerrero. Op. Cit. Págs. 127 y 128.

Tal disposición se diferencia del 66, en cuanto señala los casos específicos en que se prolongará la jornada, así como por la obligatoriedad que establece para tal ampliación y por no establecer en forma expresa el tiempo que se debe emplear en tales casos, lo que implica que puede ser indefinido.

II.—ARTICULO 66.—Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana.

En este precepto, contrariamente a lo expresado en el anterior, sólo se prolongará la jornada, por circunstancias excepcionales, las que, como ya se señaló con anterioridad, sólo derivan de las necesidades de producción de la empresa, por cuestiones técnicas o cuando se trate de una empresa de trabajo continuo, conforme al criterio del maestro Mario de la Cueva.

Por otra parte no se debe pasar por alto que dicho numeral viene a reforzar el contenido de la fracción XI del artículo 123 Constitucional, en cuanto a que en ella se consigna que "En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas", lo que daba margen a que en una semana de 6 días laborables, en 5 se laboraba tiempo suplementario, con el consiguiente perjuicio en la salud física del trabajador.

En tal virtud, la modificación contenida en el artículo que se analiza vino a restringir y limitar la realización y utilización de este tipo de jornada, para protección de la clase trabajadora.

III.—ARTICULO 67.—Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada. Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un 100 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Este dispositivo resulta importante en cuanto señala la forma en que se remunerarán las horas que excedan de la jornada ordinaria, haciendo una diferenciación entre las circunstancias que se consignan en el artículo 65, con las circunstancias extraordinarias a que alude el diverso 66, las que tienen relación con cuestiones de orden económico y técnico.

IV.—ARTICULO 68.—Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 9 horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

El precepto transcrito, en su primera parte, consideramos que se presta a confusión en virtud de que hace alusión al tiempo permitido en "este capítulo", sin considerar que en el mismo, se consignan diversas jornadas.

Se considera conveniente reformar tal precepto, aclarando a cual de las jornadas se refiere, si a la diurna, la nocturna, la mixta o la extraordinaria, en cuanto a que resulta ambiguo su contenido, puesto que en él se contiene una limitación a la duración de la jornada que necesita ser precisa.

Por lo que hace a las sanciones que se podrán aplicar por la violación a la jornada máxima de trabajo, se aplicará lo establecido por el artículo 994, fracción I de la propia Ley, cuantificándose la sanción en los términos del artículo 992 de la misma. Estos es, se tomará como base del cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo que se cometa la violación.

En otras palabras, independientemente de que se renumere al trabajador el tiempo excedente que haya laborado, las autoridades de trabajo podrán imponer las sanciones que procedan.

Capítulo V

TESIS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RESPECTO A LA JORNADA EXTRAORDINARIA

Generalidades.

- A) Es Inconstitucional su contratación permanente.
- B) Inexistencia de la obligación de trabajarlas en un número mayor al permitido por la Ley.
- C) Su remuneración no es integrativa del salario.
- D) La carga de la prueba.
 - 1.—Cuando corresponde al trabajador.
 - 2.—Con imputación al patrón.
 - a) Aceptación de laborar tiempo extraordinario.
 - b) Demanda contestada en sentido afirmativo.

Capítulo V

TESIS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION RESPECTO A LA JORNADA EXTRAORDINARIA

GENERALIDADES

Es de estimable valor para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales, el sentido y alcance de las ejecutorias emitidas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues ellas permiten establecer criterios y constituyen la base de la doctrina jurídica nacional, lo que indudablemente representa una de sus principales fuentes, además de que trae como consecuencia que tales criterios sirvan de guía tanto para quienes se dedican a la labor docente, como para la actividad diaria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a jornada extraordinaria, la Cuarta Sala de Nuestro Máximo Tribunal de Justicia ha sido fecunda en cuanto a fijar criterios importantes en este aspecto, habiéndose seleccionado para este trabajo, aquellas tesis que consideramos resultan más importantes en orden a los supuestos que contemplan, lo que se determinó con base a la actividad diaria que se desarrolla en nuestros Tribunales de Justicia.

Cada una de esas tesis representa un motivo de análisis serio y detallado, en cuanto que dan la interpretación jurídica a seguir en cada caso que contemplan, situación que obviamente representa un motivo más que suficiente para su estudio, conociendo y desentrañando el con-

tenido y la interpretación que nuestro Máximo Tribunal plasmó en tales criterios, los que también representan una riqueza invaluable para la solución de los conflictos que se suscitan diariamente en las relaciones de trabajo.

Además, no podemos pasar por alto que en ellas se contiene un gran esfuerzo intelectual y jurídico, a efecto de hacer más rápida y expedita la impartición de justicia, lo que influye en forma trascendental en las relaciones obrero patronales.

A) ES INCONSTITUCIONAL SU CONTRATACION PERMANENTE

En relación con este supuesto, se ha sustentado un importante criterio; en cuanto que expresa el sentir de nuestro Máximo Tribunal de Justicia, respecto a la contratación de horas extraordinarias.

La jurisprudencia de que se trata en su parte relativa señala:

“HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. NO PUEDEN SER OBJETO DE CONTRATACION PERMANENTE.—Una interpretación armónica de los mandamientos del artículo 123 de la Constitución Federal lleva a la conclusión de que el trabajo extraordinario no puede ser objeto de contratación como jornada ordinaria. En efecto, las fracciones I y II, Apartado A de dicho artículo establecen, respectivamente, que “la duración de la jornada máxima será de 8 horas”, y que, “la jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas”, estableciendo así límites en el tiempo dentro de los cuales es constitucionalmente válido pactar la prestación de servicios del trabajador al patrón. En circunstancias extraordinarias, el límite máximo de la jornada de trabajo puede ampliarse, con las condiciones y por el tiempo que especifica la fracción XI Apartado A. del citado artículo 123. Pero precisamente, por tratarse de circunstancias excepcionales, y por ello anormales e imprevisibles, las horas extraordinarias que autoriza la fracción XI. Apartado A del artículo 123 Constitucional, no pueden convertirse en horas ordinarias lo que ocurriría si en el contrato

de trabajo se pudiera preveer la prestación permanente de servicios durante esas horas". Jurisprudencia 407 (Séptima Epoca), página 674, volumen Segunda Sala, Tercera Parte, Apéndice 1917-1975.

Del contexto de la jurisprudencia transcrita, claramente se desprende que no resulta posible, constitucionalmente hablando, la contratación permanente de jornada extraordinaria, en virtud de que la fracción XI Apartado A del artículo 123 Constitucional, única y exclusivamente autoriza el que se aumenten las horas de la jornada por circunstancias extraordinarias, mismas que se encuentran debidamente consignadas en la Ley Federal del Trabajo.

Concluyendo si no se dan esas circunstancias excepcionales, el trabajador no se encuentra obligado a laborarlas, máxime si no es posible predecir cada cuando se van a dar las circunstancias extraordinarias, a que alude el precepto constitucional en comento, lo que representa un obstáculo insalvable para pretender su contratación permanente.

Además como en la propia tesis se señala, en el texto constitucional se consigna en forma expresa cual es la duración de la jornada de trabajo, y en caso de que se pretendiera, por parte de los patrones, el obligar a sus trabajadores a laborar en forma permanente jornada extraordinaria, ésta se convertiría en jornada ordinaria, lo que implicaría una flagrante violación al precepto constitucional en comento, en cuanto se estarían trabajando más horas de las que se autorizan en la Constitución.

Como podemos apreciar de la tesis jurisprudencial que se analiza, en ella se hace un claro pronunciamiento de la Corte en cuanto a que sólo se puede autorizar como jornada permanente de trabajo, la que se encuentra expresamente autorizada por el artículo 123 Constitucional y no así la que exceda de dicha jornada normal.

En resumen, podemos afirmar que no resulta posible la contratación permanente de tiempo extraordinario, porque resultaría violatoria de lo consignado en nuestra Constitución.

B) INEXISTENCIA DE LA OBLIGACION DE TRABAJARIAS EN UN NUMERO MAYOR AL PERMITIDO POR LA LEY

Reviste una gran importancia que se determine si los trabajadores se encuentren obligados a laborar una jornada mayor a la permitida por la Constitución y por la Ley Federal del Trabajo y en cuanto a esto, encontramos dos ejecutorias de la Corte en las cuales se sostiene el siguiente criterio:

“HORAS EXTRAS EN NUMERO SUPERIOR AL PERMITIDO POR LA LEY. NO ESTAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORARLAS.—Según se desprende de los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, les está prohibido a los patronos exigir a los trabajadores la prestación de servicios extraordinarios por más de tres horas diarias y más de tres veces por semana, y a su vez los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos los patronos deben pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley”.

Amparo Directo.—3383/73.—Ernesto Ruiz Guzmán.—25 de octubre de 1973.—Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.—Cuarta Sala.—Séptima Epoca.—Volumen 58.—Quinta Parte, página 27.

“OBLIGACION DE LABORARLAS CUANDO EXISTAN CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS QUE LO REQUIERAN.—Los artículos 65 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, conceden al patrón implícitamente la facultad de exigir los servicios extraordinarios al trabajador, al establecer en que casos puede prolongarse la jornada de labores. Y es que el trabajo extraordinario no puede ser eludido por el trabajador cuando existen circunstancias, también extraordinarias que así lo requieran, pues ese tipo de labores constituye una necesidad de la producción, a la cual no solamente el patrón debe aportar su capital, sino también el operario su fuerza de trabajo. No es posible lo-

grar la necesaria conjunción y llevar a cabo una producción acorde con las necesidades del mercado, si se deja al arbitrio del trabajador el prolongar o no su jornada de trabajo cuando existan circunstancias extraordinarias que lo requieran.

Mientras no se rebasen los límites legales, o sea, que no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario”.

Amparo Directo.—Ernesto Ruiz Guzmán.—25 de octubre de 1973.—Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.—Cuarta Sala.—Séptima Época.—Volumen 58.—Quinta Parte, página 34.

Las ejecutorias transcritas, contradicen la jurisprudencia comentada en el punto anterior, en cuanto que, si por un lado se señala que es inconstitucional su contratación permanente, por otro lado, se pretende que los trabajadores si están obligados a laborar esa jornada extra.

En otras palabras, la contratación permanente de tiempo extra, implicaría que se aumentara la jornada ordinaria de trabajo con nueve horas a la semana, tiempo máximo que autoriza la Ley Federal del Trabajo, para prolongar la jornada, y si en las tesis que nos ocupan, se consigna que mientras no se rebasen las nueve horas a la semana, “los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario”, resulta obvio que existe una evidente contradicción.

Además, resulta incuestionable que las ejecutorias en comento, se contraponen a la jornada máxima establecida por nuestra Constitución en las fracciones I y II del artículo 123 Apartado A Constitucional.

Por otra parte, disentimos de las ejecutorias citadas, en cuanto que los trabajadores sólo estarían obligados a ampliar su jornada, cuando se den los supuestos del artículo 65 de la Ley Reglamentaria.

Asimismo, si bien es cierto que en el artículo 66 de la propia

...ley se consigna que podrá ampliarse la jornada, por circunstancias extraordinarias motivadas por necesidades de la producción, tal situación no implica que necesariamente el trabajador tenga que aportar su fuerza de trabajo, en cuanto que esas necesidades tienen efectos distintos; al patrón le beneficia que haya una mayor producción, en cuanto que va a obtener mayores ganancias, por lo contrario el trabajador, si bien percibirá una remuneración por el tiempo extra laborado, así también, sufrirá un mayor desgaste físico y mental, en perjuicio de su salud.

C) SU REMUNERACION NO ES INTEGRATIVA DEL SALARIO

En cuanto a este supuesto se refiere, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado en su jurisprudencia el siguiente criterio:

“HORAS EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO. SU PAGO NO SE COMPRENDE DENTRO DEL CONCEPTO SALARIO QUE ESTABLECE EL ARTICULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.—El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece que salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por virtud del contrato de trabajo, y el 86 de la misma ley preceptúa: “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y la calidad del mismo, entendiéndose que para trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos hechos por cuotas diarias, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; sin que se puedan establecer diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”. Si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo que debe entenderse por salario, el artículo 86 de la misma ley aclara el contenido de aquel. Pues si bien es cierto que este último se refiere de modo directo a la equidad que debe tenerse en cuenta para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, sin considerar diferencias

de edad, sexo o nacionalidad, no lo es menos que, aclaratoriamente, determina también, que el salario que define el artículo 84 comprende, tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador a cambio de su labor ordinaria. El tiempo de trabajo que emplee el trabajador excediéndose de la jornada normal, debe sin duda serle retribuido; pero la retribución, así se le llame salario en sentido lato, tiene su origen en circunstancias y en razones distintas de las que son fuente del salario propiamente dicho, por lo que el concepto y el tratamiento constitucional de dicha retribución son también distintos. Las horas extras que autoriza la fracción XI Apartado A del artículo 123 de la Constitución obedecen a "circunstancias extraordinarias" y la labor dentro de ellas realizada constituye un "trabajo extraordinario", según expresiones del precepto, por lo que él mismo les asigna también una retribución extraordinaria; todo es, pues, extraordinario cuando se trata de ese tipo de trabajo, es decir, es anormal; lo es especialmente la retribución, cuya cuantificación en un ciento por ciento más de la fijada para "las horas normales", se impone constitucionalmente a la voluntad de las partes. En consecuencia, la remuneración por horas extras no corresponde al concepto de salario en sentido estricto, único que reconoce la ley que debe ser siempre ordinario, razón por la cual la del trabajo, no llega a emplear la expresión de "salario-extraordinario". Jurisprudencia 409 (Séptima Época). página 676. volumen Segunda Sala, Tercera Parte, Apéndice 1917-1975.

Del contenido de la tesis que nos ocupa, podemos inferir que la misma hace una inexacta interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a que en dicho numeral no se señala que se trate específicamente de las percepciones recibidas por la jornada ordinaria.

Del texto del precepto aludido, en su parte final considera como integrativa del salario "y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

De acuerdo con lo anterior, si la percepción que recibe el prestador del servicio, por laborar jornada suplementaria, es como consecuencia del trabajo que realizó, es indiscutible que la misma si es integrativa del salario y se le debe considerar para todos los efectos legales.

No es óbice para llegar a la conclusión anterior, el que se le pretenda considerar "retribución extraordinaria" por provenir de un "trabajo extraordinario", ya que, se insiste, tal remuneración se paga al trabajador por su trabajo, encuadrando en uno de los supuestos a que alude el citado precepto.

En ese orden de ideas, resulta inexacto, que la remuneración por la jornada extraordinaria, no se incluya dentro del salario y mucho menos que en éste, sólo se considere lo que se perciba en forma ordinaria, ya que, se repite, conforme al artículo 84 de la Ley en comento, forman parte del salario, otras cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador, por su trabajo.

En la misma situación se encuentran las ejecutorias que a continuación se citan:

"HORAS EXTRAS. NO INTEGRAN EL SALARIO SI NO SE ESTIPULA EN EL CONTRATO COLECTIVO.—El tiempo extraordinario laborado que el trabajador pretenda incluir como parte de su salario, deviene improcedente si existe disposición contractual que defina lo que forma parte del salario y no incluya en la definición el tiempo extraordinario".

Amparo Directo 2103/73.—Baldomero Carrera Delgado.—11 de marzo de 1974.—5 votos.—Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.—Séptima Epoca.—Volumen 63.—Quinta Parte, página 23.

HORAS EXTRAS.—El importe de pago de horas extras al trabajador con motivo de haber trabajado la jornada extraordinaria a que se refiere la Constitución y la Ley, no forma parte del salario para efectos indemnizatorios salvo en los casos en que se pague en forma fija y permanente". Amparo Directo 5784/77.—Ferrocarriles Naciona-

les de México.—3 de julio de 1978.—Unanimidad de votos.—Ponente: David Franco Rodríguez.—Secretario: Salvador Tejeda Cerda.

De acuerdo con las tesis invocadas, existe la posibilidad jurídica de que la remuneración que se percibe por las horas extras trabajadas, queden incluidas dentro del salario, en los casos en que en el contrato se incluya o cuando se pague en forma fija y permanente, pero no se considera que conforme al multicitado artículo 84 de la Ley, si forman parte del salario.

Además no debemos perder de vista que si bien es cierto que la retribución correspondiente a las horas extras trabajadas, tiene su origen en circunstancias distintas de las que se señalan en la ley, no es menos cierto también que el trabajo que se realiza requiere el mismo esfuerzo, o quizá uno mayor al de la jornada normal, por lo que si se dan las situaciones comentadas con anterioridad, esa percepción además de formar parte del salario, debe considerársele para efectos indemnizatorios.

D) LA CARGA DE LA PRUEBA

Consideramos de suma importancia el criterio establecido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a este punto se refiere, en virtud de que ello nos dará la pauta para determinar en forma precisa, quien debe demostrar que se laboró jornada extraordinaria.

1. *Cuando Corresponde al Trabajador.*

En cuanto a este supuesto ha sostenido el siguiente criterio:

“HORAS EXTRAS, DEBEN PROBARSE DE MOMENTO A MOMENTO.—Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es,

a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble es necesario que el juzgador precise esto, en forma que no lesione intereses y cuando ello no ocurra, ha de absolverse por falta de base para precisarlas". Jurisprudencia 116 (Sexta Época) página 121, volumen Cuarta Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975; anterior apéndice 1917-1965.

La jurisprudencia anterior, resulta acorde con los principios procesales que se dan en nuestro sistema jurídico, en cuanto señala la obligación a la actora de acreditar los extremos de su acción, probando en forma incontrovertible que realmente se laboró lo que se reclama. Esto es, que efectivamente fueron trabajadas las horas extraordinarias materia de la controversia.

El problema que se presenta a los trabajadores para acreditar tal situación, lo es el que los patrones son quienes controlan los registros de entrada y salida y en un momento determinado, pueden alterarlos, con el consiguiente perjuicio que se causaría a los trabajadores. En este supuesto una de las pruebas que podría utilizarse para acreditar tal situación, lo sería la testimonia, pero dado que la misma estaría a cargo de compañeros de labores del trabajador, se crearía una situación conflictiva dentro de la empresa.

No obstante lo anterior, dentro de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 784 se incluyó una importante innovación, en cuanto la Junta puede eximir al trabajador de la carga de la prueba, "cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa; bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador".

En este punto, es pertinente hacer alusión a que, como se consigna en el comentario al artículo citado cuando se controvierta el pago de horas extras, el patrón estará obligado a acreditar cual fue la duración de la jornada de trabajo, terminando así con la injusta interpretación que la Suprema Corte de Justicia estableció en la jurisprudencia transcrita.

2. *Con Imputación al Patrón.*

Respecto a este punto, podemos hacer referencia a dos ejecutorias de la Corte que contemplan situaciones diversas pero con base a las cuales se puede sostener válidamente, que se acreditó el haber trabajado horas extras, mismas que a continuación se transcriben:

a) *Aceptación de Laborar Tiempo Extraordinario.*

“HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA.—Si bien es cierto que al trabajador toca probar haber laborado horas extraordinarias también lo es que ello ocurre cuando la negativa del patrón es absoluta a este respecto, pero no en aquellos casos en que el mismo acepta que, cuando el trabajador laboraba fuera de una jornada normal, siempre se le pagaba el tiempo extra, pues en este caso es al patrón a quien corresponde acreditar este hecho”. Amparo Directo 8444/64.—Francisco Origel C.—marzo 9 de 1966.—5 votos.—Ponente Ministro: Angel Carvajal.—Cuarta Sala.—Séptima Epoca.—Volumen 6.—Quinta Parte.—Página 41.

En la ejecutoria citada, se da la situación de que es el propio patrón, o sea la parte demandada, quien está aceptando en forma expresa que se laboraron horas extras. En consecuencia, con tal reconocimiento, obviamente se debe tener por acreditada la acción de la actora, con excepción de que la contra-parte, como se señala en la tesis en comento, acredite el haber cubierto al trabajador el tiempo extra que éste hubiese laborado.

Consideramos que la ejecutoria que nos ocupa, señala un caso importante en cuanto a la forma en que se puede tener por acreditada la jornada extraordinaria, estableciendo como prueba principal e idónea, la confesión de una de las partes que en el presente caso lo es el demandado, teniendo como consecuencia que se reconozca el derecho alegado por el accionante para reclamar el pago que demanda.

b) *Demanda Contestada en Sentido Afirmativo.*

“HORAS EXTRAORDINARIAS, PRUEBA DE LAS CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA

EN SENTIDO AFIRMATIVO.—Aunque es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido que para que se condene a un patrón a pagar horas extras, se requiere que los actores acrediten haber laborado momento a momento durante el tiempo extra que reclamen, sin embargo, si la presunción deriva de falta de contestación de la demanda y no fue desvirtuada con ninguna prueba, supuesto que los demandados no ofrecieron ninguna, como dicha presunción es suficiente para que se consideren probadas las acciones intentadas, inclusive las correspondientes al pago de horas extras, si el trabajador precisó el horario en que laboraba, lo que tácitamente fue admitido al no controvertirse el mismo". Amparo Directo 1125/65.—Raymundo Cardoso Olvera y Coags.—10 de mayo de 1967.—5 votos.—Ponente: Ramón Canedo Alderete. Volumen CXIX, Quinta Parte, página 22. Similar criterio se sostuvo en el Amparo Directo 8360/67.—Enrique Maldonado Abad.—15 de abril de 1968.—Unanimidad de 4 votos.—Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.—Volumen CXXX, Quinta Parte, página 29.

Por lo que hace a esta ejecutoria, también señala un caso específico con base al cual se debe tener por acreditada la realización de la jornada extraordinaria.

El supuesto que nos ocupa, se refiere a una presunción que tiene su origen en la no contestación de la demanda, en cuanto a que si no se controvirtieron los hechos que se le imputaron al demandado, las acciones y prestaciones hechas valer se deben tener por acreditadas.

Esto es, en esta ejecutoria la Corte está aplicando un principio jurídico basado en las presunciones legales, en cuanto a que si el demandado no opone excepciones y defensas en contra de las argumentaciones y pretensiones de la accionante, se le debe tener por contestada en sentido afirmativo y consecuentemente, se le debe condenar al pago de las horas extras reclamadas.

Como complemento a la ejecutoria citada, en el Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, al terminar el año de 1980, Segunda Parte, Cuarta Sala, Sección Se-

gunda, No. 50, página 43, se contiene una ejecutoria en los siguientes términos:

“CONTESTACION A LA DEMANDA.—En el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo la circunstancia que el demandado no conteste la demanda no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente, ya que existe la posibilidad que aún teniendo por ciertos los hechos en que se funda, tenga que desestimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales”.

Asimismo, de conformidad con el artículo 879, vigente a partir de 1980, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, cuando el demandado no concurra al período de demanda y excepciones, pero en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, podrá demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En este supuesto, la carga de la prueba queda a cargo del demandado y si no desvirtúa las imputaciones formuladas por el actor, indudablemente se le debe condenar en el laudo que se dicte.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1. Con la Revolución Industrial, se instauraron nuevos sistemas de organización y aprovechamiento del trabajo humano; al vínculo jurídico patrón-trabajador, se aplicó el Derecho Civil, bajo sus diferentes instituciones, desde considerar al contrato de trabajo como compra-venta hasta entenderlo como una Sociedad.
2. En el siglo XIX, se identificaba como contrato de trabajo al nexo entre empresario y prestador de servicios y, como consecuencia de que la parte patronal, en forma unilateral establecía las condiciones de trabajo, motivó que cayera en descrédito tal contrato, por no existir libertad de los trabajadores para negociarlas.
3. Como un intento por superar las lagunas jurídicas que no despejaba la teoría del contrato de trabajo, surgió la teoría relacionista, la cual señala que lo importante no es el acuerdo de voluntades, sino la efectiva prestación del servicio.
4. Desde las primeras décadas del siglo pasado, existió un constante esfuerzo individual y colectivo de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. En un principio, sólo se conformaron con obtener mayores salarios y, sucesivamente, con un entendimiento más universal de los valores y la dignidad humana, han logrado, entre otros beneficios, una reducción de la jornada de trabajo.
5. No obstante las conquistas de los trabajadores en la limitación de la jornada de trabajo, han surgido nuevas formas de obtener beneficios del trabajo humano, utilizando los avances de la cien-

cia, con detrimento de la capacidad física y psíquica del prestador del servicio, lo que se contrapone a los nuevos anhelos y aspiraciones del trabajador para obtener mejores condiciones de vida.

6. Por otra parte, si bien los trabajadores han logrado reducir la jornada ordinaria de trabajo, en muchas ocasiones se hace necesario que ésta se prolongue, dada la demanda del mercado de bienes o servicios; y, por las apremiantes necesidades económicas, es el propio trabajador quien solicita laborar una jornada mayor, para obtener un salario adicional, lo que se contrapone a las doctrinas sociales que luchan por reducir la jornada.
7. En nuestro régimen jurídico se norma la jornada extraordinaria, en el artículo 123 fracción XI Constitucional y en el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, existiendo contradicción entre ambos ordenamientos, respecto a su duración.
8. Asimismo, existe una imprecisión en el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de su contenido se infiere que existe obligación de laborar tiempo extraordinario, lo que se contrapone al texto constitucional, en cuanto éste señala cual es la jornada máxima; además, en la propia Constitución se consigna cuales son los casos en que se ampliará la jornada, utilizándose "podrá" en forma disyuntiva, esto es, que es optativo para los trabajadores.
9. La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en forma contraria a la Constitución y al espíritu del constituyente, ha establecido el criterio que los trabajadores tienen la obligación de laborar hasta 9 horas semanarias por jornada extraordinaria, lo que implica una violación de las jornadas legales consignadas en las fracciones I y II del Apartado A del artículo 123 Constitucional y en el artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo.
10. Es conveniente hacer notar la contradicción que existe en el criterio de la Corte respecto a la obligación de trabajar tiempo suplementario, ya que por una parte, sostiene que no puede contratarse en forma permanente y por otra, señala que los trabajadores están obligados a laborarla.
11. Nuestro Máximo Tribunal de Justicia, ha sostenido el criterio que la remuneración percibida por tiempo extraordinario, no debe

incluirse dentro del salario para efectos indemnizatorios, contrariamente a lo establecido por el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo.

12. En razón de la contradicción existente entre el artículo 123 fracción XI Apartado A Constitucional y el artículo 66 de su Ley reglamentaria, se propone la reforma del texto constitucional, en los términos de la Ley Federal del Trabajo, a fin de asegurar el cumplimiento de los fines fisiológicos, culturales y de naturaleza social que implica el evitar el incremento de la jornada ordinaria de trabajo.
13. Igualmente, proponemos se consagre como principio constitucional, la opción de los trabajadores para laborar tiempo extraordinarios, reformándose el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo en tal sentido.
14. De acuerdo con lo anterior, consideramos conveniente que las autoridades de trabajo, realicen con eficacia la vigilancia de las empresas, a efecto de que disminuyan las violaciones que se cometen respecto a los límites establecidos en nuestros ordenamientos jurídicos, de la jornada extraordinaria.

BIBLIOGRAFIA

B I B L I O G R A F I A

- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.—El Derecho Latinoamericano del Trabajo.—Tomos I y II.—Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Derecho.—México, 1974.
- BUEN LOZANO, NESTOR DE.—Derecho del Trabajo.—Tomo II.—Editorial Porrúa, S. A., México, 1979.
- CABANELLAS, GUILLERMO.—Contrato de Trabajo.—Volumen I. Bibliográfica Omeba.—Buenos Aires, Argentina, 1974.
- CASTORENA, J. DE JESUS.—Tratado de Derecho Obrero.—Primera Edición.—Editorial Jaris.—México, 1942.
- CASTORENA, J. DE JESUS.—Manual de Derecho Obrero.—Quinta Edición.—México, 1971.
- Compendio de Derecho del Trabajo.—Editorial Revista del Derecho Privado.—Madrid, 1963.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- CUEVA, MARIO DE LA.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Cuarta Edición.—Editorial Porrúa.—México, 1959.
- CUEVA, MARIO DE LA.—El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa.—México, 1972.

- DIAZ OLVERA, JOSE.—La Relación y el Contrato de Trabajo.—Opúsculo presentado en la Facultad de Derecho de la U.N.A.M. en el mes de noviembre de 1975.
- G. H. CAMERLINCK Y G. LYON-CAEN.—Derecho del Trabajo.—Biblioteca Jurídica Aguilar.—Madrid, España, 1974.
- GALLARD Y FOLCH.—Derecho Español del Trabajo.—Editorial Labor.—Barcelona.
- CONZALEZ CHARRY, GUILLERMO.—Derecho del Trabajo.—Tercera Edición.—Editorial Temis.—Bogotá, 1974.
- GUERRERO, EUQUERIO.—Manual de Derecho del Trabajo.—Décima Edición.—Editorial Porrúa.—México, 1979.
- HERNANDEZ TOVAR, VICENTE.—Curso de Derecho del Trabajo. Ediciones del Rectorado.—Universidad de Carabobo.—Valencia, Venezuela, 1975.
- HERRASTI, JOSE I.—Ley Federal del Trabajo, Acotada y Concordada.—Editorial Patria.—México, 1972.
- KROTOSCHIN, ERNESTO.—Instituciones de Derecho del Trabajo.—Ediciones Palma.—Segunda Edición.—Buenos Aires, Argentina.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- LITALA, LUIGI DE.—El Contrato de Trabajo.—Segunda Edición.—Editorial López y Etchegoyen, S. de R. L.—Junín 863.—Buenos Aires, 1946.
- TRUEBA URBINA, ALBERTO.—Nuevo Derecho del Trabajo.—Editorial Porrúa, Segunda Edición.—México, 1972.