



2ej. 4/6
Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

T E M A

Posibilidad de Establecer en la Ley, la
jornada de 40 horas en cinco días laborables

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Alumno.- RAFAEL SANDOVAL CAÑAS

MEXICO, D. F.

JULIO 1982



Universidad Nacional
Autónoma de México



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

I N D I C E

C A P I T U L O I

ESBOZO HISTORICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. ANTECEDENTES

1.1 MEDIATOS	1
A) ANTIGUEDAD	1
B) EDAD MEDIA	2
C) EDAD MODERNA	2
1.2 DERECHO ESPAÑOL	3
1.3 DERECHO ALEMÁN	4
1.4 DERECHO INGLÉS	5
1.5 DERECHO FRANCÉS	5
1.6 DERECHO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NOROCCIDENTAL AMERICA	7
1.7 DERECHO ARGENTINO	6
1.8 DERECHO URUGUAYO	6
2. INMEDIATOS	10

C A P I T U L O II

TRATADO DE VERSALLES Y CONFERENCIA DE WASHINGTON

1.- ANTECEDENTES DEL TRATADO DE VERSALLES	13
2.- CONFERENCIA DE WASHINGTON	17
3.- OBJETIVOS GENERALES	22
4.- ASPECTOS SOCIALES	24

C A P I T U L O III

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.- ANTECEDENTES	24
2.- NATURALEZA, ESTRUCTURA Y PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	25
2.1 NATURALEZA DE LA INSTITUCION	25
2.2.1 LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	27
2.3 LOS ORGANOS DE LA INSTITUCION	29
2.3.1 EL CONSEJO DE ADMINISTRACION	29
2.3.2 LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: FUN - CIONAMIENTO Y COMPETENCIA	30
2.3.3 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	32
3.- ANTEPROYECTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO	34
3.1 CONVENIOS	36
3.2 CONVENIOS CELEBRADOS POR MEXICO CON LA ORGANI ZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO	42
- PROYECTO DE CONVENIO RELATIVO A LA REGLAMENTA CION DE LA DURACION DEL TRABAJO EN EL COMER - CIO Y EN LAS OFICINAS	42
- PROYECTO DE CONVENIO RELATIVO A LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS AUTOMATICAS DE VIDRIO	53
- PROYECTO DE CONVENIO PARA LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS DE BOTELLAS DE VIDRIO, 1935.	59

C A P I T U L O I V

DIVERSAS CLASES DE JORNADA

1.- CONCEPTOS DE JORNADA DE TRABAJO	66
2.- CLASIFICACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	67
3.- DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO	68
- EL CASO DE LA SEMANA INGLESA	69
4.- TIEMPO EXTRAORDINARIO	71

C A P I T U L O V

LAS JORNADAS DE TRABAJO EN DIVERSAS LEGISLACIONES CONTEMPORANEAS

1.- MODIFICACION A LAS JORNADAS DE TRABAJO EN ALGUNOS PAISES DE EUROPA.	
1.1 DERECHO ALEMAN	76
REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA	
1.2 DERECHO ESPAÑOL	78
- TIEMPO DE TRABAJO	79
1.3 DERECHO INGLÉS	79
- SEMANA LABORAL ABREVIADA	81
1.4 DERECHO FRANCÉS	83
2.- MODIFICACIONES A LA JORNADA DE TRABAJO EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA.	
2.1 DERECHO ARGENTINO	84
2.2 DERECHO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA .	85
2.3 DERECHO MEXICANO	87
2.4 DERECHO URUGUAYO	88

C A P I T U L O VI

MODIFICACION PARA LA JORNADA DE TRABAJO DE 40 HORAS, EN CINCO DIAS

LABORABLES ARTICULO 123 "A"

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	95
2.- DIVERSAS OPINIONES SUSTENTADAS RESPECTO DE LA SEMANA DE 40 HORAS CON PAGO DE 56	98
3.- EFECTOS GENERALES	100
4.- SOLUCIONES LEGISLATIVAS	104
CONCLUSIONES	107
BIBLIOGRAFIA	108

P R O L O G O

Se encuentra una vez más, sobre el tapete de la discusión laboral, la implantación de la jornada de trabajo de 40 horas en cinco días laborables con pago de 56, desde diferentes puntos de vista. En la polémica han participado tanto representantes de los sectores patronales como líderes de las principales agrupaciones sindicales y especialistas de la materia.

Los representantes patronales afirman que esta jornada es inadmisibles, argumentando que sería inflacionaria y un obstáculo para la productividad, no favorecería el incremento de la oferta de empleo, reduciría las posibilidades económicas de las empresas y en carecería la producción.

A su vez los líderes obreros que han tomado parte en la polémica, consideran que carece de validez la oposición de los empresarios al establecimiento de la jornada de 40 horas en cinco días laborables con pago de 56, puesto que la productividad industrial no debe ser determinada por el mayor o menor tiempo de trabajo destinado a la producción, sino por la eficacia con que se trabaja y la tecnología empleada, tal oposición la fundan con argumentos de hace 60 años y que los hacen valer cada vez que se trata de alguna reivindicación obrera.

Esta reivindicación obrera responde a diferentes motivos desde permitir a los trabajadores recuperar mejor las energías perdidas, y aumentar la productividad, asimismo consagrarse a la vida

familiar, a actividades culturales, políticas y sociales, que le permitan realizarse físicamente y no ser simple factor de la producción. Otro motivo es el que ayudaría a resolver el problema -- del desempleo, ya que propiciaría que el volumen de trabajo nacional se distribuyera entre el mayor número de trabajadores.

Todo parece indicar que el problema de la implantación de la jornada de 40 horas en cinco días laborables con pago de 50, está en vías de establecerse. La presente tesis tiene la legítima pretensión de contribuir a una mejor comprensión del tema.

Se hará referencia a las principales reivindicaciones obreras y a los argumentos que hicieron posible la disminución de la jornada de trabajo; esta tesis consta de seis capítulos:

Capítulo primero. En él se analiza a manera de esbozo -- histórico la duración de la jornada a desempeñar durante el día, tanto en países europeos como americanos.

En el capítulo segundo, se observa la gran importancia que tuvo tanto el Tratado de Versalles como la Conferencia de -- Washington para la creación de la Organización Internacional del Trabajo.

En el capítulo tercero está dedicado exclusivamente a la naturaleza, estructura y propósitos de la Organización Internacional del Trabajo. El estudio se completa con una relación de convenios adoptados por la OIT sobre la duración del trabajo.

En el capítulo cuarto, se hace un estudio sobre las --

diferentes clases de jornada de trabajo.

El capítulo quinto establece las modificaciones a las jornadas de trabajo en las legislaciones contemporáneas tanto en países de Europa como de América.

Por último, el capítulo sexto contiene mi proposición para que la jornada de 40 horas en cinco días laborables, con pago de 56, se regule específicamente en el Artículo 123 Apartado "A" de nuestra Constitución Política, así como en su Ley Reglamentaria.

C A P I T U L O I

ESBZO HISTORICO DE LA JORNADA DE TRABAJO

1. ANTECEDENTES

1.1 MEDIATOS

A.) ANTIGUEDAD

Es la época inicial en donde el trabajo se realiza para llenar las mínimas exigencias de la subsistencia.

No existen así, en esa época, el problema de la duración de la jornada de trabajo. Ya que ésta consistía en satisfacer todas las necesidades de la familia, agregados y clientes.

Este tipo familiar es propio en todas las sociedades primitivas, que sin propósito de lucro producen lo indispensable para éstas.

Con la incorporación del esclavo, se prolonga la jornada de trabajo y aparece el propósito de ganancia y lucro.

Se trabaja de "sol a sol", pero sin urgencia. No se realizaban trabajos nocturnos por falta de alumbrado adecuado.

B) EDAD MEDIA

La jornada de trabajo del régimen Corporativo aparece sometida a una reglamentación extraña a las partes y con estas características:

a) Su duración se fija por los reglamentos y estatutos de cada gremio;

b) Al tratarse de una economía cerrada y de consumo local, las exigencias de dicha producción no imponían una jornada prolongada;

c) El factor religioso es fundamental en el régimen de los gremios y la asistencia es obligada a ceremonias de la iglesia. La existencia de fiestas de guardar o de los patronos de cada profesión limitan así la jornada semanal;

d) Si bien la jornada se conoce como de "sol a sol", ésta varía según épocas y países y por lo general no pasaba de diez horas en verano y de ocho en invierno, con el agregado de la casi inexistencia de la nocturna por falta de alumbrado.

C) EDAD MODERNA

La Máquina se incorpora en forma definitiva como factor esencial en la producción. Desaparece el régimen corporativo y con ello surgen jornadas prolongadas y abusivas.

Como se hacen seguras las rutas de Comercio, se requieren más productos y reducir los precios para conquistar mercados, al hacer esto se bajan los salarios y se prolongan las jornadas.

El Estado no interviene, por el principio de la libertad para pactar llegándose a fijar las jornadas de acuerdo a las necesidades de la industria sin tener en cuenta la situación de mano de obra. Es la época que más permitió abusar sobre esta materia. (1)

1.2 DERECHO ESPAÑOL

En la España Antigua, tenían una jornada de doce y hasta quince horas para los esclavos, se repartía entre el trabajo industrial, agrícola y el servicio doméstico.

Los servicios públicos tenían una jornada de trabajo de sol a sol, en lo referente a la jornada de trabajo de los libertos ésta era convencional sin que excediera de ocho horas.

La Epoca Industrial en España. La jornada de trabajo fué de sol a sol, pero ésta se encontraba regulada por las leyes a partir del siglo XII, con la ventaja de que no era agotadora, porque se buscaba la calidad y no la cantidad.

Refiriéndonos al trabajo doméstico de ese momento, -

(1) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XVII. Editorial Libreros Buenos Aires 1963. p. 31

encontramos que la jornada de trabajo no fué objeto de regulaciones, porque esta se acomodó al ritmo de vida de cada casa.

La jornada de trabajo a principios de siglo fué de diez a diez horas y media, respecto a las minas; en el año de 1914, existieron jornadas de trabajo que duraban de ocho a diez horas; en el año de 1919, se implanta la jornada de trabajo legal de ocho horas, aunque había algunas jornadas de nueve y diez horas, pero la cantidad de obreros españoles que trabajaban en éstas no excedía del uno por ciento.

El Generoso Impulso Español fué más allá que Versalles, pues, éste establece la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, mientras que España la limita a cuarenta y siete.⁽²⁾

España impone en las minas una jornada de siete horas porque la producción de éstas, daba para soportar esa jornada laboral, pero fué derogada porque los mismos mineros españoles no lucharon por mantener esa jornada laboral.

1.3 DERECHO ALEMÁN

En la Epoca Antigua y Media en Alemania se tenía la misma jornada laboral que el derecho anterior.

Aquí la jornada de trabajo de ocho horas se debe a los Decretos del 23 de noviembre de 1918 para la industria y -

(2) Baca Montenegro José. Jornadas de Trabajo y Descanzos Remunerados Tomo I. Editorial Trujillo. Perú 1960. p. 86

lineria, y el 18 de marzo de 1919 para los empleados, aunque no fué general, porque autorizó una jornada de diez horas, - que estaban autorizadas en un contrato colectivo, a falta de este contrato el patrón pedía permiso a la autoridad del trabajo bajo el aumento de la jornada laboral.

El Derecho Alemán mejoró la convención de Washington, porque en la jornada de ocho horas incluyó a los empleados, - sin embargo dejó fuera a otros grupos como son; los campesinos y domésticos.

En el año de 1934 la prolongación de la jornada laboral no se hacía a través de los contratos colectivos que -- habían desaparecido, se regía por el reglamento del empresario Fúbrer. Lo cual provocó que la duración de la jornada quedara legalmente, en manos del patrón.

1.4 DERECHO INGLES

En la Epoca Antigua en Inglaterra se seguía la jornada laboral de sol a sol, nos hemos dado cuenta que ésta era variable, porque en el invierno era muy corta, siendo contraria en el verano, ya que el sol se ocultaba más tarde; en la -- Epoca Medieval seguían con la misma jornada de trabajo.

La Epoca Industrial. En Inglaterra también fué agotadora, ya que en las industrias se empleaban mujeres y niños

a éstos se les daba menos salario y tenían una jornada entre doce y quince horas.

Cabe mencionar al filántropo inglés Roberto Owen, - quién en su fábrica de hilandería de New Lanark, pasó de una jornada inicial de dieciséis a diez y media horas, pero los demás ingleses no lo secundaron con su proyecto en sus fábricas. En el año de 1847, se establece la jornada laboral de -- diez horas.

En Inglaterra los obreros crearon una canción que la llamaron los "cuatro ochos; la cual decía, ocho horas de trabajo, ocho horas de recreo, ocho horas de dormir y ocho chelines al día.

"Sin embargo, el impulso obrero, el progreso técnico, y el intervencionismo estatal tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del siglo XX para la trascendental conquista de la limitación de la jornada laboral a menos -- horas" (3)

En este país en su colonia Australia, es la que tiene el honor de establecer la jornada de ocho horas en Sidney, en 1855 en cuanto a los obreros de la construcción y se establece en 1856 para todos los obreros en Melbacerne.

1.5 DERECHO FRANCES

Como los anteriores derechos, en la Epoca Antigua y

(3) Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I Editorial Libreros. Buenos Aires 1968. p. 510.

Medieval nos encontramos con la misma jornada laboral.

En la Revolución Social, se alcanzan algunos objetivos como son: El Reconocimiento del Derecho del Trabajo, siendo los talleres nacionales donde se establece una -- jornada de trabajo de diez horas; pero en ese mismo año se clausuran éstos y se regresa a la jornada de doce horas.

En Francia se establece la jornada laboral de ocho horas en 1919. Pero en la Segunda Guerra Mundial, recesó en las jornadas laborales de diez y hasta doce horas de agotada actividad terminando ésta se vuelve a establecer la jornada de ocho horas.

1.6 DERECHO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Hemos de hacer notar que aquí el movimiento obrero, no tuvo las grandes consecuencias que en Europa, ya que la abundancia en tierras libres era extensa, todos los obreros se convirtieron en terratenientes independientes.

Los primeros brotes de sindicatos para protección del obrero aparecieron en el año de 1790, ellos eran los que negociaban el salario y las horas de trabajo.

En el año de 1866 se forma la Unión Nacional del Tra

bajo, que al principio luchó por la jornada de trabajo de - ocho horas, en el Congreso de Baltimore, pero desapareció por dedicarse a la política.

En el año de 1881 se constituyó la Federación de Sindicatos Obreros y Oficios Organizados, convirtiéndose ésta en el año de 1886 en la American Federation Of Labor, siendo su primer presidente Samuel Gompers, éste es uno de los miembros que tuvo una gran intervención en el Tratado de Versalles.

Los Estados Unidos de Norteamérica, tenían la jornada de ocho horas a partir del año de 1868 para los empleados federales, en el año de 1912 se establece para empleados ferrovianos, para los obreros en general en el año de 1919.

1.7 DERECHO ARGENTINO

Argentina como estaba regulada por las Leyes de Indias éstos tenían una jornada de ocho horas de trabajo, con este - pretexto introdujeron esclavos, en el año de 1688 se estableció el mercado de esclavos negros, a quienes se les impuso una jornada de trabajo más prolongada, el 4 de febrero - de 1813, queda definitivamente abolida la esclavitud.

Con su Independencia queda en el olvido las Leyes de Indias, y cada patrón impone su jornada de trabajo lo que - provoca la gran inconformidad de los obreros, en el año de

928 Argentina acepta la jornada laboral de ocho horas, queda establecida legalmente en la ley 11.544 dictada el 12 de septiembre de 1929 y complementada con la ley 11.837.

La ley 11.544 en su artículo primero nos dice: "La duración de la jornada de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, podría ser menos pero nunca más horas de trabajo.

Pero debemos hacer notar, que esta ley excluyó a los trabajadores ganaderos, agrícolas y domésticos, quienes posteriormente quedaron regulados en el Estatuto del Peón el cual limitó la jornada de sol a sol.

1.8 DERECHO URUGUAYO

En sus principios como los demás países de habla Hispánica, se rige por las Leyes de Indias, tenían una jornada laboral de ocho horas, logrando su Independencia de España, cambió la jornada laboral a más horas.

En el año de 1896, se celebró el primer Congreso Nacional Obrero, cuyo principal objetivo era la jornada de ocho horas, ésta no tuvo una fuerte aceptación.

Hacemos notar que fué uno de los primeros países Latinoamericanos en tener su Ministerio del Trabajo e Industria y muchas ventajas para los trabajadores, gracias a su presi

dente Batlle Ordóñez, éste antes de terminar su mandato presentó al parlamento una ley fijando la jornada de trabajo máxima.

Este país pasa a la dictadura, la cual es dura para el movimiento obrero, disponiendo ésta 5 días de trabajo y rebajando el salario en general. Uruguay establece la jornada de trabajo de ocho horas en el año de 1915.

2. INMEDIATOS

Hay que hacer un reconocimiento a Felipe II, que en el año de 1593, estableció para las Indias, la jornada de trabajo de ocho horas, el descanso dominical obligatorio y la semana de cuarenta y siete horas, a fin de defenderlos contra el rigor del sol.

"No es, pues, cosa nueva, sino muy vieja y olvidada, la jornada de ocho horas en la América del Sur, aunque resucitada en Europa a mediados del siglo pasado"⁽⁴⁾

A partir de la Independencia, quedó olvidada la Legislación de Indias y los trabajadores quedaron sin protección legal alguna.

Para el año de 1823, en las minas la jornada era de veinticuatro a sesenta horas consecutivas, en las fábricas -

(4) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 157

textiles era de dieciocho horas.

En el año de 1867, se pide que la mujer trabaje catorce horas, con el fin de atender sus labores domésticas.

Pasando el año de 1873, la jornada ya es algo más -- reducida en el verano es de doce horas y media y el invierno doce horas .

Hay que hacer mención del Industrial Carlos Ariste -- que en el año de 1877, decía que para evitar la super -- producción había que reducir la jornada de trabajo.

En el año de 1906, el partido laboral cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa , que contiene el documento pre-revolucionario más importante -- en favor de un derecho del trabajo, en él están delineados -- claramente algunos de los principios de nuestra Declaración -- de Derechos Sociales, como es que la jornada máxima tenía que ser de ocho horas.

La Declaración de los derechos sociales nació en el año de 1917, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, las minas, fábricas y en los talleres.

El 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a nueve horas.

El 19 de septiembre se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo que cancelaron las deudas de los campesinos.

Los movimientos de los Estados de Jalisco y Veracruz

son los de mayor importancia en el derecho del trabajo, ya -- que el 7 de octubre Aguirre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, sustituido y superado por el del 28 de diciembre de 1915; jornada de nueve horas.

El 4 de octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido - Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado; jornada máxima de nueve horas.

El estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores y diputados y comisionó al Lic. José Natividad Macías - para hacer un título especial sobre trabajo. Después de varios debates, el artículo 123 fué aprobado el 23 de enero de 1917. (5)

(5) Cueva Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo -- Tomo I. Editorial Porrúa. Sexta Edición 1980. pp. 45, 46y48

C A P I T U L O II

TRATADO DE VERSALLES Y CONFERENCIA DE WASHINGTON

1.- ANTECEDENTES DEL TRATADO DE VERSALLES

Al terminar la Primera Guerra Mundial, como frutos de la victoria aliada se suscribieron varios tratados.

Es en esta etapa cuando surge vigorosamente el Tratado de Versalles, fué formado el 28 de junio de 1919 y entró en vigor el 10 de junio de 1920.

Para establecer el origen del Prefábullo XIII del Tratado de Versalles es necesario conocer los antecedentes en los cuales se pretende fundamentar su nacimiento. Consideramos que son los siguientes:

En septiembre de 1914, por medio de American Federation Of Labor, Samuel Gompers hizo una iniciativa para que se reconocieran los delegados de los trabajadores organizados.

El 5 de julio de 1916, se reunió la Conferencia de -- Leeds aquí se empieza a precisar las reivindicaciones obreras, a ésta siguen los de Londres de 1917 y 1918; Unión Cristiana celebrada en el Havre en 1918.

Samuel Gompers en el año de 1917, habla con el presidente Woodrow Wilson, para que en el Tratado de Paz se incluyeran representantes de los obreros.

Justin Godard presentó una iniciativa al Parlamento para que su comisión de trabajo redactara una Conferencia Internacional de Trabajo, el proyecto fué depositado el 20 de noviembre en éste.

De todas las conferencias, la más importante fué la de Berna, de febrero de 1919, donde se elabora la "Carta del Trabajo". En ella se propuso una serie de medidas que inspiraron, con toda seguridad a los autores del Tratado de Versalles.

La proposición concreta para incluir en el Tratado de Paz diversas disposiciones para la protección internacional de los trabajadores fué hecho por el presidente Wilson ante la "Conferencia de los Preliminares de Paz" el día 25 de enero de 1919, habiendo sido aprobada. (6)

Así se inician las sesiones en lo referente a los trabajadores, quedando integrada la comisión como sigue: Samuel Gompers como presidente, secretario Arthur Fontaine y demás-

(6) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial -- Porrúa. Primera Edición 1974. p. 193

representantes de los trabajadores organizados del mundo como son: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Gran Bretaña, Italia y Polonia. Llegando a las discusiones en pro y en contra que se suscitaron se hicieron los siguientes fundamentos del Preámbulo XIII que son:

a).- Que la justicia social está reconocida como una condición de la paz universal.

b).- Que existen condiciones de trabajo que implican, para gran número de personas, la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento, que la paz y la armonía universales son puestas en peligro. Se agregó que la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculos a los esfuerzos de las demás naciones deseados de mejorar la suerte de los obreros en sus países.

El texto del artículo 427 del Tratado de Paz es como sigue:

Las Altas Partes Contratantes: Reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados es de esencial importancia desde el punto de vista internacional, han establecido un organismo permanente, asociado al de la Sociedad de Naciones, para conseguir tan elevado fin.

Reconocen las Altas Partes Contratantes, que las diferencias, de clima, de costumbres y de usos, de oportunidad

económica y de tradición industrial, hacen difícil lograr de una manera inmediata la absoluta uniformidad en las condiciones de trabajo. Pero, persuadidas de que el trabajo, no debe ser considerado meramente como un artículo de comercio, piensan que existen procedimientos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deben esforzarse en aplicar en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse.

Entre dichos procedimientos y principios parece a las altas partes contratantes que las siguientes son de importancia particular y urgente.

1.- El trabajo no debe ser considerado como una mercancía o un artículo de comercio.

2.- El derecho de asociación con vista a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos.

3.- El pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se les comprende en su época y país.

4.- La adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho, como un fin a obtener en todos los países en donde no haya sido aún logrado.

5.- La adopción de un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo, siempre que ello sea posible, deberá comprender el domingo.

6.- La supresión del trabajo de los niños y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos, necesarias para permitirles continuar su educación y asegurarles su desarrollo físico.

7.- El principio del salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de valor igual.

8.- Las reglas dictadas en cada país respecto de las condiciones de trabajo deberán asegurar un tratamiento equitativo a todos los trabajadores que legalmente residen en el país.

9.- Cada Estado debe organizar un servicio de inspección que comprenderá a las mujeres, a fin de asegurar la aplicación de las leyes y de los reglamentos para la protección de los trabajadores.⁽⁷⁾

2.- CONFERENCIA DE WASHINGTON

Se creó para establecer la jornada laboral de ocho horas aunque los delegados patronales se opusieron sistemáticamente a la forma aduciendo la razón de que necesitaban de los mayores esfuerzos para reponerse, de la ruina en que los dejó la guerra, pero a pesar de esto se votó un proyecto de convención que contenía lo siguiente:

(7) Enciclopedia Jurídica Cneba. Tomo XXI. Buenos Aires Argentina. 1963 p. 903

En los artículos primero y segundo del proyecto de convenciones se determinó su campo de aplicación.

Artículo 2o. En todos los establecimientos industriales, públicos y privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 1o. Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente.

a). Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier especie.

b). Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados, decorados, preparados para la venta en las cuales las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas las construcciones de navíos, la demolición de materias y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz en general y energía eléctrica.

c). La construcción, reconstrucción, sostenimiento y reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, diques, canales, instalaciones para navegación interior, carreteras, túneles, puentes, viaductos, canales de desagüe,

bañales, pozos, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así como los trabajos de fundición y preparación que proceden a éstos ;

d) El transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles o por agua, sea comunicaciones marítima o interior, comprendidos en ellos las maniobras de mercancías en diques, malecones, muelles, almacenes de depósito, - con excepción del transporte a mano.

En otros artículos se señalaron las limitaciones y modalidades al principio de la jornada de ocho horas: Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general.

a). Exclusión de talleres familiares.

b). Exclusión de los trabajadores que ocuparon puestos de vigilancia dirección o de confianza.

c). Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días a la semana no llegara a ocho horas, se compensará en los otros días de la misma semana.

d). Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúan por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pase de ciento cuarenta y cuatro horas, así como - también posibilidad de aumentar la jornada en estos casos, a cincuenta y siete horas por semana.

e). Prolongación de la jornada en casos de siniestro o necesidades urgentes de la empresa.

f). Posibilidad de suspender la aplicación de la con ven ción en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

Un segundo grupo de limitaciones estuvo constituido por las que se dictaron en beneficio de algunos países.

a). Para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años no excediera de cincuenta y siete horas por semana, hecha excepción de la industria de seda cruda, en que podría ser de se sent; se acordó también en el mismo artículo, que la jornada de trabajo para los menores de quince años, así como para las personas acupadas en trabajos subterráneos en las minas, cu al quiera que fuera su edad, no podía exceder de cuarenta y ocho horas a la semana.

b). Para la India Británica se fijó, en el artículo décimo una jornada de sesenta horas por semana.

c). En el artículo once que se excluyó de la obliga ción de aplicar la Convención a China, Femia y Siam.

d). Finalmente en los artículos doce y trece, se au torizó a Grecia y Rumania para retardar la aplicación de la Convención.

La Convención de Washington adolece de algunos vicios, pero, con todo y sus deficiencias, traducía una aspiración del proletariado, máxime que los gobiernos, durante la guerra, prometieron, en diversas ocasiones, reducir la jornada de tra

bajo. Esas deficiencias son de tres órdenes.

Ante todo la exclusión de un número considerable de trabajadores, entre ellos, los que en Europa se conocen como empleados, campesinos, domésticos, trabajadores a domicilio, etcétera. Podría argumentarse que el trabajo de los obreros industriales comprendidos en la convención requiere mayor esfuerzo, pero falta una prueba científica de esa afirmación y no parece cierta, respecto de los campesinos, trabajadores a domicilio, ni aún de los empleados, pues el trabajo intelectual de éstos compensa el menor trabajo manual.

Después, la exclusión de algunos países, entre ellos Japón y la India Británica.

Sólo el punto de vista imperialista de esos Estados pudo hacer que se autorizara la excepción, sobre todo, el temor de que votaran la Convención negativamente.

La Convención está dominada por la idea de que el trabajador debe prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y que las reducciones no deben redundar en perjuicio del patrono, sino que deben ser compensadas. Así tenemos que cuando en un día no se completan las ocho horas de trabajo, queda el obrero a trabajar el día siguiente, una más para completar la jornada del día anterior. El trabajador se obliga a poner su energía de trabajo durante ocho horas diarias a disposición del empresario, más si éste no lo utilizó, sal-

vo que exista culpa del trabajador, nada hay que justificar esa obligación de compensar.⁽⁸⁾

3.- OBJETIVOS GENERALES.

Los objetivos del Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington, fué la protección de la jornada laboral de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, de todos los obreros organizados del mundo, así como también la retribución de un salario justo y suficiente para satisfacer sus necesidades y llevar un nivel de vida decoroso, la protección de menores de ambos sexos que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

4.- ASPECTOS SOCIALES

Los beneficios que trajeron éstos para los menores - fué para que siguieran su educación y tuvieran una evolución física normal, el derecho a asociarse que vaya conforme al Derecho y la protección respectiva para las mujeres, también el descanso dominical de veinticuatro horas, las enfermedades generales o profesionales y los accidentes de trabajo, las-

(8) Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.- Sexta Edición, Editorial Porrúa . pp. 597 y 598.

pensiones de vejez e invalidez, la defensa de los intereses-
 de los trabajadores que se encuentran en el extranjero , la -
 afirmación del principio de la libertad sindical, la organiza-
 ción de la enseñanza profesional y técnica.

C A P I T U L O I I I

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1.- ANTECEDENTES

Nace como consecuencia, de la Parte XIII del Tratado de Versalles y especialmente en el artículo 23 cuyo texto es el siguiente: "Con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo miembros de la sociedad:

a). Se esforzarán en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, la mujer y el niño en sus propios territorios, así como a todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales."

Se creó dentro del seno de las Sociedades de las Naciones en 1919; entre ambas existía una dependencia financiera y aún administrativa, aunque Jorge Celle afirma su inde

pendencia, en la Condición de Organismo Técnico de la Organización Internacional del Trabajo, y en su autonomía frente al secretario general de la Sociedad de Naciones, y frente al Consejo de la Asamblea.

Esta Organización sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial, por lo cual su constitución original que reflejaba su adhesión a la Sociedad de Naciones, se sintió la necesidad de aprobar una nueva Constitución, a lo que se llegó en el año de 1946.

El día 30 de mayo de 1946, la Organización de las Naciones Unidas recorrió a la Organización Internacional del Trabajo, como un organismo especializado.⁽⁹⁾

2.- NATURALEZA, ESTRUCTURA Y PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La lectura de la Constitución Jurídica de la Organización Internacional del Trabajo permite desprender las siguientes nociones que constituyen los principios sobre los cuales está constituida la Organización.

2.1 NATURALEZA DE LA INSTITUCION

Es una Organización Internacional Permanente, de Na-

(9) De Buen Lozano Néstor. ob.cit. pp. 383 y 384.

'turaleza Técnica y con un propósito específico, en sus orígenes, fué concebida la Organización Internacional del Trabajo como un organismo técnico dependiente de la Sociedad de las Naciones y serviría a ésta para la realización de una finalidad que era propia de la Sociedad de las Naciones, es el deseo de lograr, en todos los Estados, un régimen de justicia social; sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo ha adquirido una vitalidad y una fuerza propias, que le han permitido devenir un organismo internacional autónomo.

2.2 INTEGRACION

Los organismos internacionales tienen que integrarse con representantes de los diferentes Estados que los constituyen; pero lo importante en la integración de la Organización Internacional del Trabajo es la aceptación de un principio básico del derecho del trabajo y es la composición tripartita:

Cada Estado designa sus representantes, pero éstos son representantes directos del Estado, o si se quiere, representantes nombrados por el Gobierno de cada Estado y representantes designados por los trabajadores y patronos también de cada Estado. La solución, igual que en el derecho interno, tiene enorme valor, pues demuestra una nueva idea de la repre

sentación. La voluntad del Estado Unidad Jurídica Política de la Nación, no es la única que participa en la elaboración del derecho del trabajo, se requiere de intervención de aquellos a quienes está dirigido ese derecho, a saber, trabajadores y patrones; ésta manera de creación de las normas jurídicas responde mejor a la concepción democrática del derecho y rompe la dualidad existente entre los gobernantes y gobernados. (10)

2.2.1 LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

a) Son Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados que figuraban como tales al primero de diciembre de 1945 y los Estados que sean aceptados como Miembros de conformidad a lo dispuesto en los párrafos siguientes.

b). Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como miembro de las Naciones Unidas, por decisión de su Asamblea General y de acuerdo con la Carta, podrá ser aceptado como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, a partir del momento en que se comunique al Director de la Oficina Internacional del Trabajo.

c). La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá admitir nuevos Miembros, por el vo-

(10) *ibidem.* pp. 385 y 386.

to de las dos terceras partes de los delegados presentes a la sesión, comprendidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes.

La Organización Internacional del Trabajo no quiso excluir a ninguno de sus antiguos Miembros; fiel a su propósito de colaboración internacional, acepta sin trámite alguno a los Miembros de las Naciones Unidas, pero facultó a su Conferencia para aceptar nuevos Miembros, aún cuando no lo fueren de las Naciones Unidas. Así aseguró su independencia en los campos, políticos y técnicos.

El derecho de retiro. La misma Conferencia de París-reglamentó el derecho al retiro, el Tratado de Versalles nada expresó al respecto, pero se tuvo en cuenta que varios Estados se habían retirado de la Organización y que era preferible reglamentar ese derecho. Dos condiciones son fundamentales.

a) El retiro surte efecto dos años después del aviso, durante ese lapso deben cumplirse, principalmente, las obligaciones financieras.

b) El retiro no implica que pierdan la vigencia las Convenciones que hubieren sido aprobadas por el Estado que se retira; dichas Convenciones continúan formando parte del derecho vigente del Estado.

Obligaciones de los Estados Miembros. Los Estados Miembros adquieren las siguientes obligaciones.

a) Contribuir a los gastos de mantenimiento y administración, si bien es posible que el presupuesto de la Organización quede a cargo del presupuesto general de las Naciones Unidas.

b) Designar oportunamente los delegados a la Conferencia.

c) Proporcionar los datos indispensables para el mejor estudio de las cuestiones de trabajo.

d) Someter a los órganos constitucionales las Convenciones y Recomendaciones y procurar el cumplimiento puntual del Derecho Internacional del Trabajo.⁽¹¹⁾

2.3 LOS ORGANOS DE LA INSTITUCION

La Organización del Trabajo actúa por mediación de tres órganos: El Consejo de Administración, La Oficina Internacional del Trabajo y la Conferencia.

2.3.1 EL CONSEJO DE ADMINISTRACION

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, el órgano directivo, que algunos califican de gabinete o ministerio, se compone de delegados gubernamentales.

(11) Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. pp. 328 y 329. Décimo Primera Edición. Ed. Porrúa 1969

mentales, obreros y patronales, que deliberan cuatro veces por año. La composición del Consejo se ha elevado de 24 miembros en su principio, a 32 después, 48 en la actualidad.

De ellos, 24 representan a los gobiernos (una mitad- los eligen los Estados de mayor importancia industrial), 12 - al sector patronal y otros 12 al de los trabajadores. Los in-
tegrantes se renuevan cada tres años:

El consejo se encuentra situado entre la Conferencia, - de la cual emana, y la oficina, de la cual depende. Su misión-
esencial consiste en orientar y fiscalizar la actividad-
de la Oficina, fijar el orden del día para las reuniones de
la Conferencia (sin perjuicio de la facultad de iniciativa de
ésta para proponer otras cuestiones), observar el proceso de
ratificación de los convenios por los Estados Miembros, dicta-
minar sobre la oportunidad de revisar instrumentos en vigor ,
atender los informes anuales de los gobiernos sobre la aplica-
ción de los convenios ratificados, tramitar reclamaciones so-
bre su incumplimiento, formar comisiones de encuesta , prepa-
rar el proyecto del presupuesto anual y fiscalizar los gastos
de la Organización Internacional del Trabajo en su conjunto.

2.3.2 LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: FUNCIONAMIENTO Y COMPETENCIA

La Oficina Internacional del Trabajo, órgano ejecuti

vo de la Organización Internacional del Trabajo, reviste -- carácter permanente, al frente de ella se encuentra el director general, con el que colaboran cinco subdirectores, más el personal técnico, integrado por especialistas de diferentes naciones, y los necesarios empleados administrativos.

Compenetrado de sus actividades, por su larga permanencia en la oficina, Fabra Rivas resume así sus funciones,-- "En primer lugar debe realizar todos los trabajos relativos a la preparación, organización y ejecución de los acuerdos de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne al me nos una vez al año, y a la que cada uno de los Estados Miembros de la Organización tiene derecho a enviar cuatro delega dos. Incumbe así mismo a la Oficina del Trabajo de prepara ción y de Secretaría de las Comisiones Internacionales esta blecidas por el Consejo de Administración; por último, debe cumplir todas las labores que se le imponen, en materia de conflictos internacionales, por los Estados de Organiza ción Internacional del Trabajo, La Oficina llena, en segundo lugar, importantes funciones de información y de investiga ciones. Estas funciones comprenden la centralización y la distribución de informes sobre las cuestiones relativas a la reglamentación internacional de las condiciones de vida in dustrial y del régimen de trabajo. La distribución de las infor maciones se realiza de dos maneras; por un lado, respondiendo a

las peticiones de los gobiernos, de las asociaciones patronales, obrero y demás organizaciones, así como a las peticiones individuales; por otro lado publicando periódicos, estudios y asegurando a éstos una gran difusión.

El número de las demandas de informaciones enviadas a Ginebra demuestra una constante tendencia a aumentar, y por ello realiza la Oficina, de manera cada vez más satisfactoria las esperanzas que se concibieron al fundarla, de ver convertirse a este organismo en un verdadero clearing house, internacional de informaciones. (12)

2.3.3 CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Se compone de cuatro delegados por cada país miembro, de los que dos son gubernamentales, uno representante de los trabajadores y otro de los empleadores. Los delegados pueden estar acompañados por consejeros técnicos sin voz ni voto, aunque éstos pueden hablar a petición del respectivo delegado y con autorización del presidente.

La Conferencia es la autoridad máxima de la Organización y desempeña funciones que podrán ser comparadas con las de la asamblea de accionistas en las sociedades anónimas.

(12) La Organización Internacional del Trabajo y el Progreso Social. Estructura y Obra de la OIT (Madrid 1926) pp. -- 51 y 52.

Para sus reuniones, que deben tener lugar por lo me- nos una vez al año, el Consejo de Administración fija el ór- den del día, que debe comunicarse con cuatro meses de antici- pación por el director general, que actúa como secretario ge- neral de la Conferencia. Cada vez que se lleva a cabo se eli- ge en cada reunión un presidente y tres vicepresidentes.

En las sesiones de ésta, los idiomas oficiales son el francés y el inglés, efectuándose, además resúmenes en cas- tellano de los discursos. Las votaciones pueden ser a mano al- zada o nominales. Durante las sesiones de cada año se discute la Memoria del director general de la Oficina Internacional - del Trabajo.

La Labor de la Conferencia en las distintas reuniones se concreta en:

- a) Convenios
- b) Recomendaciones y,
- c) Resolución sobre cuestiones diversas que sean de su competencia.

En las sesiones pueden intervenir, además de los dele- gados de los miembros, otras personas o entidades según esté previsto, como pueden ser ministros o secretarios de Estado- de ramas afines con las cuestiones tratadas. Además se invita a participar sin voto, a los representantes de las Naciones Unidas.⁽¹³⁾

(13) Enciclopedia Omeba, Tomo III. pp. 773 y 774.

2.4 LOS PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL

DEL TRABAJO

Los propósitos que animaron a los autores del Tratado de Versalles han sido expresados repetidamente: Creación, en todos los Estados, de un régimen de justicia social, que permita al hombre conducir una existencia digna.

3.- ANTEPROYECTOS DE LA JORNADA DE TRABAJO

El Código de 1939 fué el primer intento realizado para presentar en forma codificada los convenios y recomendaciones adoptadas por la Conferencia entre los años 1919 y 1939; en la presente obra se ha seguido el mismo método para presentar los convenios y las recomendaciones adoptadas desde 1919 hasta 1955.

Textos de los anteproyectos de convenio sobre reducción de las horas de trabajo cuyo examen fué aplazado sin efecto en 1939 por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Se ha reproducido sin cambios el anexo correspondiente del Código de 1939, que estaba formado por anteproyectos de convenios relativos a la reducción de las horas de trabajo en la industria, en el comercio, en las minas de carbón. Habían sido preparados por la Oficina Internacional del Trabajo.

jo, en el segundo Trimestre de 1939, atendido a decisiones - de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración, pero su exámen fué aplazado sin die por la - Conferencia, en junio de 1939, debido a la situación política.

Como ya se había explicado en el Código de 1939, se consideró conveniente incluir estos anteproyectos, aunque no hubieran sido aprobados por un organismo representativo, porque se ofrecía así la posibilidad de consultar cómodamente los únicos textos que expresan en forma jurídica los resultados del prolongado estudio efectuado por numerosas conferencias internacionales entre 1933 y 1939 sobre ciertos aspectos técnicos de la reglamentación de las horas de trabajo, Durante todo ese período surgieron vivas controversias sobre el mayor o menor acierto de una u otra jornada de trabajo, pero los incesantes debates celebrados bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, permitieron por lo menos, aclarar muchos aspectos de la reglamentación de las horas de trabajo que no habían sido suficientemente dilucidados por algunos convenios anteriores que son parte integrante del Código. En las circunstancias se sugirió que los anteproyectos de 1939 podrían muy bién constituir el punto de partida de cualquier medida destinada a reglamentar internacionalmente las horas de trabajo, y, mientras tanto, podrían servir de modelo para redactar leyes o reglamentos en los países donde se estuviese reformando la legislación sobre horas de trabajo, En 1954, a

raíz de una resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, la reducción de las horas de trabajo pasó nuevamente a ser tema de discusiones, pero éstas se encuentran aún en la fase preliminar, y puede decirse que la situación permanece inalterada y que los anteproyectos de 1933 conservan el mismo interés.⁽¹⁴⁾

3.1 CONVENIOS

Convenio No. 1.-Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales, ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, dice:

Artículo No. 2.- En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración de trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

a).- No son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

Respecto al Convenio 4, relativo al trabajo nocturno de la mujer, ha sido revisado en 1934 por el Convenio No. 171 y en 1946 por el Convenio No. 89.

(14) Oficina Internacional del Trabajo. Código Internacional del Trabajo de 1935. Volumen I. Ginebra: 1957. Imprenta: la Tribuna de Gineve, Ginebra Suiza pp. CXLV y CXLVI.

Convenio 6. relativo al trabajo nocturno de los menores, este convenio ha sido revisado por el Convenio No. 90.

Convenio 20. relativo al trabajo nocturno en las panaderías.

Queda prohibida la fabricación, durante la noche de pan, pastelería o productos similares a base de harina, entró en vigor el 26 de mayo de 1928.

Convenio 30. relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

Artículo 3.- Las horas de Trabajo del personal al que se aplique el presente convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho por día, a reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4.- Las horas de Trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas, entró en vigor, el 29 de agosto de 1933.

Convenio 31. por el que se limitan las horas de trabajo en las minas de carbón, no había entrado en vigor, fué revisado por el Convenio No. 46.

Convenio 46.- Artículo 3. En las minas subterráneas de hulla, se considera como horas de trabajo el tiempo de presencia en la mina, determinado de la manera siguiente:

a) Se considera como tiempo de presencia en una mina

subterránea, el período transcurrido desde que el trabajador entra en la jaula para descender hasta que sale de la mina después de efectuada su ascensión;

b) En las minas en las que se entra por una galería, se considerará como tiempo de presencia en la mina, el período transcurrido desde que el trabajador entra en la galería de acceso hasta su regreso a la superficie;

El tiempo de presencia de cada trabajador en la mina no podrá exceder de siete horas y cuarenta y cinco minutos al día en ninguna mina subterránea de hulla.

Convenio 47, relativo a la reducción de las horas de trabajo a cuarenta por semana.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo Congregada en Ginebra el 4 de junio de 1935 en su décimanovena reunión: Considerando que la reducción de las horas de trabajo constituye el sexto punto del orden del día de la reunión:

Considerando que el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviadas;

Considerando que sería conveniente que se facilitara, en todo lo posible, la participación de los trabajadores en los beneficios del progreso técnico cuyo rápido desarrollo -

Caracteriza la industria moderna, y considerando que para dar efecto a las resoluciones adoptadas por las reuniones del Trabajo, es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a fin de reducir lo más posible las horas de trabajo en los empleos de todas clases.

Adopta con fecha 22 de junio de 1935, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las cuarenta horas, 1935:

Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

a) Del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;

b) De la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dichos Miembros.

Artículo 2. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 3

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyos rati

ficaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrado su ratificación.

Artículo 4. Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros.

Artículo 5. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo

quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 6. Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General, una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 7.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación por un Miembro, del nuevo convenio implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5, -- siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor del nuevo convenio revisor el presente convenio cesará de estar -- abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

3.2 CONVENIOS CELEBRADOS POR MEXICO CON LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Decreto que promulga el Proyecto de Convenio relativo a la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y las oficinas.

Que en la Décimocuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, efectuada en Ginebra, del diez al veintiocho de junio de mil novecientos treinta, se aprobó un Proyecto de Convenio relativo a la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y en las oficinas, siendo el texto y la forma del mencionado Convenio, las siguientes:

PROYECTO DE CONVENIO RELATIVO A LA REGLAMENTACION DE LA DURACION DEL TRABAJO EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y habiéndose reunido el día 10 de junio de 1930, en la décima cuarta reunión.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de la duración del trabajo en el comercio y en las oficinas, cuestión, comprendida en el segundo punto de la orden del día de la reunión, y,

Después de haber decidido que estas proposiciones tendrían la forma de un proyecto de convenio internacional adop-

ta el día veintisiete de junio de mil novecientos treinta el proyecto de convenio siguiente a ratificar por los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Parte XIII del Tratado de Versalles y las partes correspondientes de otros Tratados de Paz:

Artículo 10.

1.- El presente convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos y privados siguientes:

a).- Los establecimientos comerciales, incluso los correos, telégrafos y teléfonos, así como los servicios comerciales de todos los demás establecimientos;

b).- Establecimientos y administraciones cuyo funcionamiento consiste esencialmente en trabajo de oficina;

c).- Los establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, salvo que sean considerados -- como establecimientos industriales.

La autoridad competente en cada país deberá establecer la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos cuyo funcionamiento depende esencialmente de un trabajo de oficina, de una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, de otra parte.

2.- El convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

a).- Establecimientos que tengan por objeto el tratamiento o la hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados.

b).- Hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos donde se sirvan artículos para ser consumidos en el propio local;

c).- Empresas de espectáculos y diversiones.

No obstante, se aplicará el convenio al personal de los establecimientos enumerados en los párrafos a), b) y c) - del presente apartado, en caso de que por ser autónomas se hallen comprendidas esas dependencias entre los establecimientos a los que se aplica el convenio;

3.- La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del convenio;

a).- Los establecimientos que ocupen solamente miembros de la familia del patrono;

b).- Las administraciones públicas en las cuales el personal empleado actúa como órgano del poder público;

c).- Las personas que desempeñan un cargo de dirección o de confianza;

d).- Los viajantes y representantes en la medida en que realizan su trabajo fuera del establecimiento;

Artículo 2o.

A los fines del presente convenio, se considera como jornada de trabajo al tiempo durante el cual el personal está a disposición del patrono; serán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halla a la disposición del patrono.

Artículo 3o.

La jornada de trabajo del personal al que se aplica - el presente convenio no podrá exceder de cuarenta y ocho horas por semana y ocho horas por día, a reserva de las disposiciones que se mencionan más abajo.

Artículo 4o.

La duración semanal del trabajo previsto en el artículo 3o. podrá ser repartida de manera que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 5o.

1.- En caso de suspensión colectiva del trabajo motivada por a). fiestas locales; b). causas accidentales o de fuerza mayor (accidentes ocurridos en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del servicio de agua, siniestros), podrá aplicarse una prolongación en el trabajo diario a título de compensación de las horas de trabajo perdidas en las condiciones siguientes:

a).- Las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;

b).- La prolongación de la jornada diaria no podrá exceder de una hora;

c).- La jornada diaria del trabajo no podrá exceder de diez horas.

2.- La autoridad competente deberá ser avisado de la naturaleza, causas y fecha de la suspensión colectiva del número de horas de trabajo perdidas y de las modificaciones temporales en el horario previstas.

En los casos excepcionales, cuando las condiciones en que ha de efectuarse el trabajo hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3o. y 4o., los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de la duración, del trabajo para un período más largo que la semana, a condición de que la duración media de trabajo calculado sobre el número de semanas consideradas no exceda de cuarente y ocho horas por semana y que en ningún caso el trabajo de cada día exceda de diez horas.

Artículo 7o.

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1.- Las derogaciones permanentes que proceda admitir para:

a).- Ciertas categorías de personas cuyo trabajo es intermitente, a causa de la propia naturaleza del mismo, tales como conserjes, personal de guardería y conservación de locales y depósitos;

b).- Las categorías de personas directamente interesadas ocupadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban de ser necesariamente ejecutados fuera de los límites

previstos por la jornada de trabajo del resto del personal del establecimiento:

c).- Los almacenes u otros establecimientos cuando la índole del trabajo, la importancia de la población o el número de personas ocupadas hagan inaplicable la duración del trabajo fijado en los artículos 3o. y 4o.

2.- Las derogaciones temporales que podrán concederse en los casos siguientes:

a).- En caso de accidentes ocurridos o inminentes, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes a efectuar en las máquinas o en el herramental, pero, únicamente en la medida necesaria para evitar que se produzca un trastorno serio en la marcha normal del establecimiento.

b).- Para prevenir la pérdida de materias de fácil deterioro o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;

c).- Para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, liquidaciones, vencimientos y estados de cuenta de todas clases;

d).- Para permitir a los establecimientos hacer frente a los aumentos de trabajos extraordinarios debido a circunstancias particulares, siempre que no se pueda normalmente esperar del patrono que recurra a otros medios.

3.- Los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar en cada caso, con exce-

ción de los indicados más arriba en el párrafo a) apartado 2, la prolongación de la jornada de trabajo podrá ser autorizada por día, y, en lo que se refiere a las derogaciones temporales, por año. La tarifa de salario para la prolongación prevista en los párrafos b), c) y d), del apartado 2 de este artículo, será aumentada por lo menos en un 25 por ciento sobre el salario normal.

Artículo 8o.

Los reglamentos previstos por los artículos 6o. y 7o. deberán dictarse previa consulta a las organizaciones obreras y patronales interesadas, teniendo en cuenta especialmente -- los convenios colectivos entre esas organizaciones allí donde existan.

Artículo 9o.

Las disposiciones del presente convenio pueden quedar suspendidas por orden del Gobierno de cada país en caso de -- guerra o en caso de acontecimientos que presenten un peligro para la seguridad nacional.

Artículo 10o.

1.- Ninguna disposición del convenio afectará a cualquiera costumbre o acuerdo en virtud del cual la jornada de trabajo sea menor o la tarifa de remuneración más elevada de lo que se prevé en el presente convenio.

2.- Toda restricción impuesta por el presente convenio debe ser agregada y no considerada como derogación a todas

las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije una jornada de trabajo menor o un tipo de remuneración más elevado que los previstos en el presente convenio.

Artículo 11o.

A los fines de aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio.

1.- Deberán tomarse medidas apropiadas para asegurar una inspección adecuada.

2.- Cada patrono deberá:

a).- Dar a conocer por medio de anuncios fijados de manera visible en un establecimiento o en todo otro lugar conveniente o según toda otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas en que ha de comenzar y terminar la jornada de trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos, las horas que emplea y termina el turno de cada equipo;

b).- Dar a conocer en igual forma los descansos concedidos al personal, que, con arreglo al artículo 2o. no están comprendidos en la jornada de trabajo;

c).- Inscribir en un registro en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las prolongaciones de la duración del trabajo que hayan tenido lugar en virtud del apartado 2 del artículo 7o., así como el importe de su retribución.

3.- Será considerado como ilegal el hecho de emplear a una persona además de la duración del trabajo fijada en virtud del apartado 2, párrafo a), del presente artículo o dura-

te las horas fijadas en virtud del apartado 2, párrafo b) .

Artículo 12o.

Todo Miembro que ratifique el presente convenio debe tomar las medidas necesarias por medio de un sistema de sanciones para que sean aplicadas las disposiciones del convenio.

Artículo 13o.

Las ratificaciones oficiales del presente convenio, - en las condiciones previstas por la Parte XIII del Tratado - de Versalles y las Partes correspondientes de los demás tratados de paz, serán comunicadas al Secretario General de la - Sociedad de las Naciones y registradas por él.

Artículo 14o.

El presente convenio no obliga más que a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada por la Secretaría.

El presente convenio entrará en vigor doce meses después que las ratificaciones de dos Miembros sean registradas por el Secretario General.

Sucesivamente este convenio entrará en vigor para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que su ratificación haya sido registrada.

Artículo 15o.

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Secretaría, el Secretario General de la Sociedad de las Naciones notificará este hecho a todos los Miembros de

la Organización Internacional del Trabajo. Les comunicará -- igualmente el registro de las ratificaciones que la hayan si- do comunicadas ulteriormente por todos los demás Miembros de la Organización.

Artículo 16o.

Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio puede denunciarlo al final de un período de diez años después de la fecha inicial de entrada en vigor del convenio por un acta dirigida al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registrada por él. La denuncia no tendrá efecto sino un año después de haber sido registrada en la Secretaría.

Todo Miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el precedente apartado, no haga uso de la facultad de denuncia prevista por el presente artículo, se verá obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar al presente convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en el presente artículo.

Artículo 17o.

A la expiración de cada período de diez años, contados a partir de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General un informe sobre la aplicación del presente convenio y decidirá si ha lu-

gar a inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 18o.

En el caso de que la Conferencia Internacional adopta se un nuevo convenio que implique la revisión total o parcial del presente convenio, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio que implique revisión significará la denuncia en pleno derecho del presente convenio, sin necesidad de plazo, a pesar del artículo 16 precedente, bajo reserva de que el nuevo convenio que implique revisión haya entrado en vigor.

A partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio que implique revisión, el presente convenio deberá de estar abierto a la ratificación de los Miembros.

El presente convenio quedará sin embargo en vigor en su forma y contenido para los Miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el nuevo convenio que implique revisión.

Artículo 19o.

Los textos francés e inglés del presente convenio son igualmente auténticos.

Que el proyecto del Convenio preinserto fue aprobado por la Cámara de Senadores de los Estados Unidos Mexicanos el día veintiséis de diciembre de mil novecientos treinta y dos, que fué ratificado por el Ejecutivo de la Unión el dieciséis de marzo de mil novecientos treinta y cuatro, y que el instrumento de Ratificación fué depositado en la Secretaría de la So-

ciudad de Naciones el dos de mayo de mil novecientos treinta y cuatro.⁽¹⁵⁾

Decreto que promulga el Proyecto de Convenio relativo a las horas de trabajo en las fábricas automáticas de vidrio.

Que en la Décimoctava Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se efectuó en Ginebra Suiza del cuatro al veintitrés de junio de mil novecientos treinta y cuatro, fué adoptado un Proyecto de Convenio relativo a las horas de trabajo en las fábricas automáticas de vidrio, cuyo texto traducido al español y forma, son los siguientes:

PROYECTO DE CONVENIO RELATIVO A LAS HORAS DE TRABAJO
EN LAS FABRICAS AUTOMATICAS DE VIDRIO

La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones.

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1934, en su décimoctava reunión:

Después de haber aprobado diversas proposiciones relativas a la duración del trabajo en las fábricas automáticas de vidrio, cuestión que constituye el tercer punto de la orden del día de la reunión.

Después de haber acordado que dichas proposiciones revistan la forma de un proyecto de convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos treinta y cuatro, el siguiente proyecto de convenio que será deno-

(15) Diario Oficial lo. de Agosto de 1935. Tomo XCI No. 36 -- pp. 593, 594, 595 y 596.

minados: "Convenio de las Fábricas de Vidrio, 1934".

Artículo 1o.

1.- El presente convenio se aplica a las personas que trabajen, por equipos sucesivos en operaciones necesariamente continuas, en las fábricas de vidrio que produzcan, mediante el empleo de máquinas automáticas, vidrio continuo para ventanas o vidrio de características similares y que sólo difiera del primero en su espesor y otras dimensiones.

2.- Se considera como operación necesariamente continua toda operación que, por el carácter automático continuo de la alimentación en vidrio fundido de las máquinas y del funcionamiento de éstas, se efectúe necesariamente sin interrupción alguna en el transcurso del día, la noche y de la semana.

Artículo 2o.

1.- Las personas a que se aplica al presente convenio deberán estar ocupados según un sistema de trabajo que comprenda, por lo menos, cuatro equipos.

2.- El número de horas de trabajo de dichas personas no podrá exceder, en promedio, de cuarenta y dos horas por semana .

3.- Este promedio se calculará sobre un período que no exceda de cuatro semanas.

4.- La duración de cada turno no podrá exceder de ocho horas.

5.- El intervalo de descanso entre dos turnos de un

mismo equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas. Sin embargo, este intervalo podrá ser reducido, en caso necesario, al hacerse el cambio periódico del horario de los equipos.

Artículo 3o.

1.- Las limitaciones previstas en el artículo 2, apartados 2,3 y 4, podrán ser rebasados y el intervalo de descanso previsto en el apartado 3 podrá reducirse, pero únicamente en la medida indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha del establecimiento:

a).- En caso de accidente ocurrido o inminente, en caso de trabajos urgentes que hayan de efectuarse en las máquinas o en el utillaje o en caso de fuerza mayor;

b).- Para compensar la ausencia imprevista de una o varias personas de un equipo;

2.- Las horas extraordinarias efectuadas, en virtud de lo que dispone el presente artículo serán compensadas en las condiciones que determinará la legislación nacional, o bien mediante acuerdo entre las organizaciones patronales y de trabajadores interesados.

Artículo 4o.

Con objeto de facilitar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente convenio, cada patrono deberá:

a).- Anunciar por medio de carteles, fijados en sitio visible en el establecimiento u otro lugar adecuado, o por todo otro procedimiento aprobado por la autoridad competente, -

Horas a que comience y termine el turno de cada equipo:-

b).- No modificar el horario así anunciado sin previa aprobación de la autoridad competente, en cuanto al nuevo horario y al modo de anunciarlo;

c).- Llevar un registro, según modelo aprobado por la autoridad competente, de las horas extraordinarias efectuadas a virtud del artículo 3, así como de la compensación concedida por dichas horas extraordinarias.

Artículo 5o.

Las ratificaciones oficiales del presente convenio serán comunicadas al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registradas por él.

Artículo 6o.

El presente convenio sólo obligará a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuya ratificación haya sido registrada por el Secretario General.

El presente convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido registradas por el Secretario General las ratificaciones de sus Miembros.

En lo sucesivo, este convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7o.

Tan pronto como hayan sido registradas en la Secretaría las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Secretario General de la Sociedad

de las Naciones lo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen ulteriormente los demás miembros de la Organización.

Artículo 8o.

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente convenio, puede denunciarlo al cumplirse un plazo de diez años, a contar de la fecha inicial de la entrada en vigor del convenio, mediante declaración dirigida al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registrada por él. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de haber sido registrada en la Secretaría.

2.- Todo miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de expirar el período de diez años mencionado en el apartado precedente, no haga uso de la facultad de denuncia prevista por el presente artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años, pudiendo, en lo sucesivo, denunciar el presente convenio el expirar cada período de diez años en las condiciones previs-tas en el presente artículo:

Artículo 9o.

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, deberá presentar a la Conferencia general una memoria sobre la

aplicación del presente convenio y decidirá si procede incluir en la orden del día de la Conferencia la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 10o.

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que constituya una revisión total o parcial del presente convenio, y a no ser que el nuevo convenio disponga lo contrario:

a).- La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisado, implica de pleno derecho, no obstante lo dispuesto en el artículo 8o. la denuncia inmediata del presente convenio, a reserva de que el nuevo convenio revisado haya entrado en vigor;

b).- A partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio revisado, el presente convenio no podrá ya ser objeto de ratificación por los miembros.

2.- El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido, para los miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisado.

Artículo 11o.

Los textos francés e inglés del presente convenio, son igualmente auténticos.

Que el preinserto Proyecto de Convenio fué aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, el veintiocho de octubre de mil novecientos treinta y siete; y, ratifi

ficado el dieciocho de enero de mil novecientos treinta y ocho, se depositó el Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Sociedad de las Naciones el nueve de mayo del mismo año. (16)

Decreto que promulga el Proyecto de Convenio para la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio, 1935.

Que en la Décimanovena Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se efectuó en Ginebra Suiza, del cuatro al veinticinco de junio de mil novecientos treinta y cinco, fué adoptado un Proyecto de Convenio para la reducción de las horas de trabajo en las fábricas de botellas de vidrio, 1935, cuyo texto traducido al español, y forma son los siguientes:

PROYECTO DE CONVENIO PARA LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO EN LAS FABRICAS DE BOTELLAS DE VIDRIO, 1935.

La Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo.

Congregada en Ginebra el 4 de junio de 1935, en su dé cimanovena reunión.

Considerando que en la orden del día de dicha reunión figura la cuestión de la reducción de las horas de trabajo.

Confirmando el principio de la semana de cuarenta horas con mantenimiento del nivel de vida de los trabajadores, establecido en el convenio de las cuarenta horas, 1935.

(16) ob.cit. 26 de Abril de 1938, Tomo CVII. No. 41 pp. 1 y 2

Y, decidida a realizar, desde ahora, una reducción de las horas de trabajo en la fabricación de vidrio para botellas, adopta, con fecha veinticinco de junio de 1935, el siguiente proyecto de convenio que se denominará: Convenio para la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas de vidrio, 1935).

Artículo 1o.

El presente convenio se aplicará a las personas que en las fábricas de vidrio que fabriquen botellas por medio de máquinas automáticas trabajen por equipos sucesivos en las operaciones requeridas por el funcionamiento de los generadores, de los hornos de fuego continuo, de las máquinas automáticas y de los hornos de recocción, así como en los trabajos accesorios de dicho funcionamiento.

A los fines del presente convenio, el término "botellas" comprende también todos los objetos similares de vidrio producidos por las mismas operaciones que las botellas propiamente dichas.

Artículo 2o.

1.- Las personas a quienes se aplica el presente convenio, deberán trabajar con arreglo a un sistema que comprenda por lo menos cuatro equipos.

2.- La duración del trabajo de estas personas no podrá exceder de un promedio de cuarenta y dos horas por semana.

3.- Este promedio se calculará para un período que no exceda de cuatro semanas.

4.- La duración de cada turno de trabajo no podrá ex
ceder de ocho horas.

5.- La duración del descanso entre dos turnos del mismo
equipo no podrá ser inferior a dieciséis horas; sin embargo,
este tiempo de descanso podrá ser reducido en caso necesaria
rio, al efectuarse el cambio periódico del horario de los -
equipos.

Artículo 3o.

1.- Podrán rebasarse los límites dispuestos en el artículo 2, apartados 2, 3 y 4, y el período de descanso previs
to en el apartado 5; pero únicamente en la medida necesaria-
para evitar que pueda producirse un entorpecimiento grave en
la marcha normal del establecimiento:

a).- En caso de accidente ocurrido o inminente o en
caso de tener que efectuar trabajos de urgencia en las máquinas
o herramientas, o en caso de fuerza mayor;

b).- Para compensar la ausencia imprevista de una o
varias personas de un equipo.

2.- Se concederá una compensación adecuada por las
horas extraordinarias efectuadas en virtud del presente artículo,
en condiciones que determinará la legislación nacional
por acuerdo entre las organizaciones de patronos y de traba
jadores interesados.

Artículo 4o.

A fin de facilitar la aplicación efectiva de las disposi
ciones del presente convenio, cada patrono deberá:

a).- Anunciar las horas a que empieza y termina el turno de cada equipo, por medio de carteles colocados en sitio visible en el establecimiento o en cualquier otro lugar adecuado, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente;

b).- Una vez notificado dicho horario, someter a la aprobación de la autoridad competente el procedimiento y la forma de anunciar modificación del mismo;

c).- Inscribir en un registro, según método que deberá ser aprobado por la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas en virtud del artículo 3, así como también la compensación concedida por dichas horas extraordinarias.

Artículo 5o.

El presente convenio no podrá afectar en nada a las costumbres o acuerdos establecidos entre patronos y trabajadores, que aseguren condiciones más favorables que las prescritas en este convenio.

Artículo 6o.

Las ratificaciones oficiales del presente convenio serán comunicadas al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registradas por él.

Artículo 7o.

1.- El presente convenio sólo obligará a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuya ratificación haya sido registrada por el Secretario General.

2.- El presente convenio entrará en vigor doce meses después de haber sido registradas por el Secretario General las ratificaciones de dos miembros.

3.- En lo sucesivo, este convenio entrará en vigor para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 8o.

Tan pronto como hayan sido registradas en la Secretaría las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Secretario General de la Sociedad de las Naciones lo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, Asimismo, les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen ulteriormente los demás miembros de la organización.

Artículo 9o.

1.- Todo miembro que haya ratificado el presente convenio, puede denunciarlo al cumplirse un plazo de diez años, a contar de la fecha inicial de la entrada en vigor del convenio, mediante declaración dirigida al Secretario General de la Sociedad de las Naciones y registrada por él. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de haber sido registrada.

2.- Todo miembro que haya ratificado el presente convenio y que, en el plazo de un año después de expirar el período de diez años mencionado en el apartado precedente, no

haga uso de la facultad de denuncia consignada en el presente artículo, quedará obligado por un nuevo período de diez años, pudiendo, en lo sucesivo, denunciar el presente convenio al expirar cada período de diez años en las condiciones dispuestas en el presente artículo.

Artículo 10o.

A la expiración de cada período de diez años, a contar de la entrada en vigor del presente convenio, el Consejo de administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del presente convenio y decidirá si procede incluir en la orden del día de la Conferencia la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 11o.

1.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que constituya una revisión total o parcial al presente convenio, y a no ser que el nuevo convenio disponga lo contrario:

a).- La ratificación por un miembro del nuevo convenio revisado implica en pleno derecho, no obstante lo dispuesto en el precedente artículo 9o. la denuncia inmediata del presente convenio, a reserva de que el nuevo convenio revisado haya entrado en vigor.

b).- A partir de la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio revisado, el presente convenio no podrá ya ser objeto de ratificación por los miembros.

2.- El presente convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido para los miembros que lo hayan ratificado y que no ratifiquen el convenio revisado.

Artículo 12o.

Los textos francés e inglés del presente convenio son igualmente auténticos.

Que el preinserto Proyecto de Convenio fué aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el veintidós de septiembre de mil novecientos treinta y siete, y, ratificado el siete de diciembre del mismo año, se depositó el Instrumento de Ratificación en la Secretaría General de la Sociedad de las Naciones el veintiuno de febrero de mil novecientos treinta y ocho. (17)

(17) Diario Oficial. 16 de Abril de 1938. Tomo CVII No. 41 - pp. 1 y 2.

C A P I T U L O I V

DIVERSAS CLASES DE JORNADA

Frente a la dictadura patronal que abusa de su poder imponiendo jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas, originarias de la plusvalía, el nuevo derecho del trabajo a partir del 1.º de mayo de 1917 proclamó la jornada máxima de ocho horas, base de todas las leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.⁽¹⁸⁾

1. CONCEPTOS DE JORNADAS DE TRABAJO

Jornada de Trabajo. Del latín diurnus, propio del día, en el sentido que aquí se expone, significa espacio de tiempo legalmente limitado, durante el cual trabajan diariamente los obreros sujetos a dependencia.⁽¹⁹⁾

(18) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa. S.A., Primera Edición México, D.F., 1974 p. 285.

(19) Diccionario de Derecho Privado. Tomo II. Editorial Labor, S.A., Barcelona. 1961. p. 2410.

JORNADA LEGAL: Se establece con disposiciones especiales o sea, se permiten pactos que alteren la jornada que podrán trabajar horas extraordinarias que se precisen, pagándoles como tales.

La Nueva Ley Federal del Trabajo define la Jornada en su artículo 58:

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

2. CLASIFICACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO

La clasificación de las jornadas de trabajo puede hacerse considerando diferentes puntos de vista.

Nuestra Ley considera, la parte del día en que se desarrolla la jornada menciona tres clases, diurna, mixta y nocturna. Sin embargo también en la Ley se pueden encontrar otros conceptos clasificables, jornadas ilimitadas, jornadas ordinarias y extraordinarias.⁽²⁰⁾

a).- Jornada Diurna.- Es la comprendida entre las seis y veinte horas (art. 60). El máximo legal de la duración es de ocho horas (art. 61).

b).- Jornada Mixta.- Es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el pe-

(20) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A., México 1978 p. 142.

rifodo nocturno sea menor de tres horas y media pues si comprende de tres y media o más, se reputará jornada nocturna (art.60) su duración máxima es de siete horas y media (art. 61);

c).- Jornada Nocturna. Es la comprendida entre las veinte y las seis horas (art. 60) y tiene una duración máxima de siete horas (art. 61);

d).- Jornada Humanitaria. Art. 123, XXVII. (b).

La jornada humanitaria no pueda ser mayor de ocho horas;

e).- Jornada Inhumana. Es la fijada por el trabajador y el patrón y la consigna en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Es la Junta la que debe resolver cual es la jornada inhumana.

3. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO

Durante la jornada hay un descanso obligatorio mínimo de "media hora, por lo menos", (art. 63).

Este descanso queda incluido en las horas de la jornada, deriva de las exigencias de la naturaleza humana; si no se le computara, se reduciría en media hora el tiempo libre de los trabajadores.

Este precepto no encuadra en el artículo 64o. El artículo

lo 63 es la hipótesis de la jornada continua y el artículo 64 es la hipótesis de la jornada discontinua.

Cuando se trata de una jornada discontinua Art. (64) y el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

El Caso de la Semana Inglesa.

El artículo 59, "Trabajadores y patrón podrán reparar las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente", faculta a los trabajadores y el patrón poder ordenar el tiempo de trabajos de tal suerte que en el día sábado concluya al medio día, a cuyo efecto podría adelantarse las horas de ingreso al trabajo.

A este respecto el maestro Néstor de Duen Lozano señala que "La Ley permite una jornada diaria mayor (de las 8 horas) si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente". Agrega "Es dudosa la constitucionalidad del precepto, pero indiscutible la bondad de la solución".

Mas adelante el propio maestro establece "En realidad, con base en esa disposición se ha logrado integrar jornadas acumuladas que resultan indispensables en determinado tipo de servicios".

Los trabajos de Emergencia.

Se trata de los trabajos distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando, por siniestro, riesgo inminente, peligran las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrón o de la existencia misma de la empresa.

El artículo 134, fracción VIII, impone a los trabajadores la obligación de "prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesiten".

El artículo 65 de la Ley autoriza la prolongación de la jornada de trabajo por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

En ambos casos se trata de un deber ético transformado en una obligación jurídica.

Si los trabajos de emergencia se requieren durante las horas de la jornada de trabajo, esos trabajos sustituyen a las actividades que corresponden a cada trabajador.

Si se requieren después de la jornada de trabajo, se trata de un trabajo adicional.

Si es dentro de las horas de la jornada de trabajo, el artículo 67 no señala ninguna retribución especial; hay autorización legal para el cambio de la actividad normal.

Cuando se trata de un trabajo adicional, el artículo 67 autoriza el pago con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

No hay violación de la fracción XI del artículo 123 constitucional, por que no se trata de una prolongación de la actividad normal de la empresa, sino una emergente dirigida a salvar la vida de las personas en peligro o a conservar la fuente del trabajo. Se trata de un bien de humanidad con beneficio para todos.

Es una obligación jurídica y su cumplimiento es grave, de la misma o mayor gravedad de las enumeradas en el artículo 47, por lo que se aplica la fracción XV de ese precepto.

La Junta habrá de decir la excusa del trabajador cuando argumente peligro grave al prestar ese servicio de emergencia, cuestión que justificaría su negativa a prestar el servicio.

4. TIEMPO EXTRAORDINARIO

El principio de la jornada máxima de labor, tiene como excepción el acontecimiento de circunstancias extraordinarias que hagan necesario aumentar las horas de la jornada dando origen al tiempo extraordinario de trabajo consignado en la fracción XI del artículo 123 Constitucional y reglamentado en los artículos 66 y 68 de la Ley que dice:

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

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

Con relación a los problemas de interpretación y aplicación de los preceptos transcritos y de los correlativos a ellos, es importante advertir la conveniencia de no confundir la prolongación de la jornada de trabajo para evitar o combatir los siniestros o riesgos inminentes que pongan en peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o de la misma empresa a que se refieren los artículos 65 y 67 de la Ley, con el concepto de tiempo extraordinario a que se refiere el precepto constitucional y sus reglamentarios, por no tener tal carácter los servicios prestados en tales circunstancias, precisamente por no tener por objeto o finalidad acrecentar en el orden de la relación laboral, una utilidad para el patrón.

Entendido el tiempo extraordinario de labor como la prolongación de la jornada ordinaria, según lo ha reconocido la doctrina y la jurisprudencia, y congruente con esta terminología también el artículo 66 de la Ley que habla de prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, nos-

lleva a la necesidad de considerar los siguientes problemas de interpretación que se han presentado, a saber:

a).- Siendo las jornadas ordinarias de labor las que consignan la prestación de servicios en ocho, siete y siete y media horas, según se trate de jornadas diurna, nocturna o mixta, sólo los servicios que excedan de estas horas serán considerados como extraordinarios. Desde luego que no, supuesto - que como hemos indicado con anterioridad, nuestra legislación Laboral consigna los máximos de las jornadas de trabajo como principio general, pero no de una manera rígida o inflexible, sino con la posibilidad de que las partes pueden fijar una duración menor de las mismas y la misma posibilidad de que lo haga la autoridad en los casos de los artículos 57 y 426 de la Ley tratándose de jornadas excesivas o inhumanas y por circunstancias de carácter económico;

b).- Sólo debe considerarse como tiempo extraordinario de labor el que exceda de cuarenta y ocho horas semanales.

Nosotros estimamos que no, en virtud de que el concepto de tiempo extraordinario según se ha expresado anteriormente, dimana de considerarlo como una prolongación de la jornada ordinaria de labor y nuestra legislación contempla tales jornadas en función a su duración de ocho, siete y siete y media horas de trabajo y no en función de una labor de cuarenta y ocho horas semanales, tan es así el Artículo 59 de la Ley vigente que es el correlativo del Artículo 69 de la

Ley anterior, suprimió el concepto de las cuarenta y ocho horas semanales para permitir al obrero el descanso del sábado en la tarde simplemente por el reparto de las horas de trabajo para esos fines.

c).- Otro problema de interpretación que se ha presentado, es el de considerar si las labores que se desempeñen en días de descanso semanal u obligatorio, deben estimarse como tiempo extraordinario para los efectos de la limitación de tres horas diarias y de tres veces a la semana a que se refiere el Artículo 66 de la Ley. La Tendencia más generalizada es de que dichas labores no encajan dentro del concepto de tiempo extraordinario a que nos hemos referido anteriormente, aceptado por la Doctrina y la Jurisprudencia como una prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, la prestación de servicios en dichos días, aún correspondiendo el domingo el descanso semanal del trabajador, tienen regulado en la Ley en los Artículos 73 y 75, la prestación de los servicios que desempeñen y el pago de los mismos con un salario doble independientemente del correspondiente al salario de esos días, y con mayor razón si las labores que se desempeñen en el precitado día domingo no correspondan al descanso semanal del trabajador porque tales labores tienen necesariamente que estimarse como integrantes de la jornada ordinaria igual a la de los demás días de la semana si se desempeñan conforme a los horarios asignados a las mismas; sin embargo, también con apog

yó a la Ley toda vez que el precitado Artículo 66 al referir se a la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, lo hace limitándola a tres horas y a -- tres veces en una semana, y tomando en cuenta que el legislador en la exposición de motivos indica que el establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, puede concluirse que es excedente de la jornada el tiempo que se trabaje en los días de descanso y por lo tanto, debe computarse como extraordinario para los efectos de limitación después de las nueve horas a la semana de que se viene hablando. (21)

(21) Barrera Fuentes Fernando. La Jornada de Trabajo. Editorial Suecia. México 1976. pp. 17 y 18.

C A P I T U L O V

LAS JORNADAS DE TRABAJO EN DIVERSAS LEGISLACIONES CONTEMPORANEAS

1. MODIFICACION A LAS JORNADAS DE TRABAJO EN ALGUNOS PAISES DE EUROPA

1.1 DERECHO ALEMÁN

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

Tendencia a reducir la duración del Trabajo en los Convenios Colectivos.

Según una encuesta llevada a cabo el 10. de octubre de 1977 por el Ministerio del Trabajo de la RFA sobre los principales convenios colectivos que abarcaban a aproximadamente 17 700 000 trabajadores, se manifiesta una tendencia a la reducción del horario semanal de trabajo, comparado a 1976. En 1977 entraron en vigor para unos 500,000 trabajadores convenios colectivos que en su mayoría prevén una reducción de una hora de la semana laboral. En la actualidad 92.2 por ciento

de los trabajadores trabajan 40 horas por semana, o 40.21 horas en promedio para todos los trabajadores abarcados por los convenios colectivos.

La semana de 40 horas no se aplica a los trabajadores de la agricultura y silvicultura, industrias de alimentos, en presas de limpieza, transportes, hoteles y restaurantes.

En el cuadro que figuran a continuación se ven las tendencias y el alcance de la reducción de la semana Laboral.⁽²²⁾

Convenios Colectivos sobre duración del Trabajo. (horas por semana)	Porcentajes de Trabajadores		
	1977	1975	1973
40	92.2	90.6	69.0
41	1.2	2.0	4.9
42	2.6	2.0	18.6
43	1.9	1.8	2.8
44	1.6	2.7	1.5
45	0.5	0.9	3.2
Promedio de horas de Trabajo por semana	40.21	40.27	40.74

(22) Oficina Internacional del Trabajo, Boletín de Actualidad — Laboral Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México 1978/1 p. 51.

1.2 DERECHO ESPAÑOL

Acuerdo Marco interconfederal sobre negociación colectiva.

Ante la perspectiva de los 3000 convenios colectivos que deben renovarse en el curso del año 1980, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) firmaron el 5 de enero de 1980 un acuerdo por dos años que servirá de marco a las negociaciones colectivas. Este acuerdo se propone crear un clima de confianza que permite instaurar, fuera de toda intervención gubernamental, mejores relaciones laborales y evitar conflictos inútiles.

La duración legal del Trabajo, que era de 2006 horas anuales, fué rebajada a 1980 en 1980, para alcanzar 1880 horas en enero de 1982. Por otra parte, con objeto de favorecer la creación de empleos se suprimirán las horas extraordinarias, excepto en los casos en que la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores decidan conjuntamente que son necesarias para efectuar reparaciones urgentes, evitar la pérdida de materias primas o hacer frente a pedidos, periodos punta de producción, ausencia imprevista, etcétera, siempre que no sea posible la contratación temporal o parcial.⁽²³⁾

(23) Oficina Internacional del Trabajo. Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva. Editorial OIT Enero 1980/1 Madrid pp. 54 y 55.

TIEMPO DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 43 horas por semana por un trabajo normal y 42 en jornada continuada en ningún caso - se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo y el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, 15 al mes y 100 en un año. El incremento correspondiente será de 175 por ciento salvo disposiciones más favorables establecidas en convenios colectivos. La empresa podrá fijar horario flexible. Se recordará al respecto que el acuerdo marco de enero de 1980 prevé reducir la duración del trabajo a 1800 horas por año.⁽²⁴⁾

1.3 DERECHO INGLES

Semana laboral más corta en las industrias mecánicas.

Los trabajadores de las industrias mecánicas acaban de sortear la valla de las 40 horas semanales gracias a un nuevo acuerdo por el que obtienen la semana de 39 horas. Este acuerdo válido 4 años, fué alcanzado el 4 de octubre de 1979 después de diez semanas de huelga de dos días, y la negativa de hacer horas extraordinarias. Por su parte los sindicatos se comprometen a promover el aumento de la productividad, de suerte que no haya un incremento en los costos de producción -

(24) Boletín Oficial del Estado Número 64. 14 de Marzo de 1980
Madrid pp. 5799 - 58 - 15.

como consecuencia de la reducción de las horas de trabajo.

Las industrias mecánicas no son las únicas que han obtenido una reducción de las horas de trabajo, pero constituyen sin duda uno de los sectores más importantes; los técnicos telefónicos también lo consiguieron, por fin, después de medidas de acción directa, así como los ingenieros de la electricidad, los empleados de las oficinas de venta por correspondencia y los plomeros.

El 2 de noviembre de 1979, 130 000 empleados de supermercados celebraron un acuerdo en el que se les concedía la semana de 39 horas. Pero esta reivindicación no es nueva; en su conferencia anual, celebrada en septiembre de 1978, el Congreso de Sindicatos Británicos TUC adoptó una resolución en la que instaba a sus afiliados a que se diese prioridad en las negociaciones a acortar la semana de trabajo de 40 a 35 horas a fin de crear más empleos.

El ministro del Empleo, ha sido el primero que en calidad de tal ha evocado la cuestión de la reducción de la semana laboral desde el acuerdo celebrado en las industrias mecánicas, se atuvo estrechamente a los argumentos que figuran en un informe del Departamento del Empleo según el cual la semana de 35 horas tendría efectos muy dudosos sobre el empleo y la inflación, también se declaró escéptico acerca de que la reducción de las horas extraordinarias tuviera efectos sobre la creación de empleos.

Por el contrario, según el Ministro, esas medidas podrían acarrear un aumento de los costos de mano de obra y, por ende, del desempleo. (25)

Se Generaliza la Semana Laboral Abreviada.

En los últimos dos años, más de 18 por ciento de las fuerzas de trabajo han conseguido horarios reducidos en virtud de acuerdos colectivos. Es lo que revela una encuesta realizada por el Departamento de Investigaciones del Trabajo (Labour Research Department LRD) un servicio sin fines lucrativos de información para sindicatos - encuesta que, según este mismo servicio constituye la más importante realizada hasta el presente en la materia.

Es así que, en virtud de 247 acuerdos locales y 59 nacionales, casi cuatro millones de trabajadores cumplen horarios básicos más cortos. Unos 400 000 están amparados por acuerdos nacionales y unos 300 000 por locales. Entre el presente año y finales del próximo, entrarán en aplicación 32 - acuerdos nacionales concernientes a 3 600 000 asalariados.

Aparte del acuerdo en las industrias mecánicas que - abarca a unos 250 000 trabajadores, el LRD afirma que se han firmado otros acuerdos en el sector público y en el privado y para trabajadores manuales y no manuales.

Se aplican acuerdos sobre reducción de horarios a una

(25) Oficina Internacional del Trabajo. Boletín de Actualidad-Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México 4/79 pp. 521 y 522.

proporción un poco más elevada de trabajadores del sector privado y más de un millón de trabajadores del sector público (15 % del total) han negociado 12 acuerdos.

Comparados con los otros países de la Comunidad Europea, el Reino Unido difiere por el hecho de que los empleados cumplen horarios más cortos que los trabajadores manuales; por eso no es de sorprender que los trabajadores manuales hayan obtenido más reducciones de horario.

Entre 1978 y principios de 1980 ha habido por lo menos veintiocho acuerdos nacionales sólo para reducir el horario de trabajo de 2 900 000 trabajadores manuales.

La semana de 35 horas se está convirtiendo en realidad para un considerable número de empleados, especialmente en sectores como las artes gráficas, afectado por la nueva tecnología microelectrónica. Puede considerarse que esos acuerdos son indicadores de lo que se negociará en otras industrias a medida que les llegue esa evolución.

En general, sostiene el LRD, la campaña por la semana laboral más corta ha progresado considerablemente en los dos últimos años.⁽²⁶⁾

Desde la publicación del informe, las enfermeras han obtenido la semana de 37 horas y media a partir de abril de 1981 (aunque podrá aplicarse antes si las condiciones locales lo permiten).

(26) Oficina Internacional del Trabajo. Boletín de Actualidad Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México 2/80 pp. 272 y 273.

1.4 DERECHO FRANCES

En Francia, la Ley del 21 de junio de 1936, que instituyó la semana de 40 horas, no es aplicable a los trabajadores agrícolas debido a la particularidad de los problemas -- planteados por las actividades del campo. Aunque la duración legal de trabajo es de 40 horas por semana, el Código Rural establece una duración máxima que reviste dos formas:

Una duración máxima media calculada sobre 12 semanas consecutivas y fijada en 50 horas por semana y una duración máxima calculada sobre una sola semana de 57 horas o, en circunstancias excepcionales, de 60 horas.⁽²⁷⁾

El presente artículo estudia las modalidades de aplicación de estas disposiciones.

Reducción a 46 horas de la semana laboral media en otras ramas.

En aplicación de la Ley núm. 1253 de 27 de diciembre de 1975 (convertida en artículo 212-7 del Código de Trabajo) y de la Ley núm. 79-3 de 2 de enero de 1979, el decreto núm. 80-33 de 17 de enero de 1980 dispone que la semana laboral media, calculada sobre un período cualquiera de 12 semanas consecutivas, no puede exceder de 46 horas (en vez de 48 anteriormente) en las diversas ramas de actividad designadas en el texto.

(27) Genovois Bruno la Controle de Conseil d'etat Sur la definition des derogation A' la duree legale de Travail en Agriculture Droit Social. Instituto del Derecho del Trabajo de la seguridad Social París No. 6-1978 pp. 257-262.

El decreto se aplica: a) desde el 1.º de enero de 1980, a industrias tales como la extracción del mineral del hierro, la siderurgia, la metalurgia, la industria química-básica, la industria farmacéutica, la construcción aeronáutica, la fabricación de máquinas de oficina y de material de tratamiento de la información, la fabricación de aparatos domésticos, la alimentación, el comercio por mayor de géneros no alimenticios, en supermercados, los seguros, los organismos financieros y los transportes aéreos; b) a partir de julio de 1980, a los sectores de productos refractarios y cerámica (vajilla doméstica), el sector del vidrio, a la fabricación de radios, televisores y aparatos de grabación, a la construcción de automóviles, a la construcción naval, a la fabricación de instrumentos de precisión, a la industria del papel y del cartón, a la edición, a la prensa, a la edición de discos y de cintas gravadas, a la industria del caucho y a la transformación de materias plásticas.⁽²⁸⁾

2. MODIFICACIONES A LA JORNADA DE TRABAJO EN ALGUNOS PAISES DE AMERICA

2.1 DERECHO ARGENTINO

Por Ley del año 1929, Núm. 11.544, con sucesivas modi

(28) Oficina Internacional del Trabajo ob. cit. p. 104

ficaciones posteriores, se consagró el principio de la limitación de la jornada diurna a ocho horas o cuarenta y ocho semanales, para las actividades de índole laboral.

En cambio para las tareas insalubres o peligrosas, - la jornada no debe exceder de seis horas diarias o treinta y seis semanales, y para la actividad nocturna, se limita la jornada a siete horas.

Tales limitaciones no excluyen que por excepción se autorice transitoriamente jornadas por periodos 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. (29)

2.2 DERECHO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

En América el país más desarrollado Estados Unidos de Norteamérica cuenta con una jornada de 40 horas.

Horas de Trabajo

El lo. de enero de 1978 se redujo el horario semanal de trabajo para el personal de restaurantes, hoteles y moteles de 46 a 44 horas y a partir del lo. de enero de 1979 dicho personal tendrá derecho a cobrar tasas por horas extraordinarias si cumple más de 40 horas a la semana. (30)

(29) Tissembaum R. Mariano. El Derecho Latinoamericano del Trabajo "El Derecho del Trabajo en la República Argentina"- Tomo I Editorial UNAM 1974 pp. 23 y 24.

(30) Oficina Internacional del Trabajo. Boletín de Actualidad-Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México. 1/1978 p. 55.

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO NOCTURNO

Según la Oficina de Estadísticas del Trabajo de Estados Unidos, de cada seis trabajadores a jornada completa uno trabaja de noche, proporción que ha permanecido bastante estable en los últimos años. El trabajo de noche se define así; la mitad -- de las horas trabajadas caen entre las 16 y las cero horas -- (turno vespertino) o entre media noche y las ocho de la mañana (turno nocturno propiamente dicho). Existe una tercera categoría de "turnos varios" compuesta por sistemas diurnos de más de 12 horas, incluidos los turnos fraccionados.

En oposición a las ventajas económicas del sistema de turnos para los empleadores, se considera que esta práctica -- ejerce efectos adversos sobre los trabajadores y su familia.

Los inconvenientes que acarrea han generalizado la costumbre de pagar diferenciales o primas salariales, asimismo, la proporción de trabajadores en esos turnos cubiertos por contratos sindicales es superior a la de los turnos diurnos (44 % contra 24 % en mayo de 1978).

Los trabajadores de los turnos tardíos son más jóvenes en promedio que los de los turnos diurnos. Los trabajadores negros están más representados que los blancos. La proporción de hombres es mayor que la de mujeres, pese a que la proporción de estas últimas excede a la de los hombres en ciertos sectores.

En 1978 casi la mitad de todos los trabajadores -

vespertinos eran empleados, mientras que los restantes se dividían entre obreros y trabajadores de los servicios.

Las cifras equivalentes a los trabajadores nocturnos eran 56 % de obreros, 23 % en los servicios y 21 % en empleos de oficina.

Los cambios ocurridos entre 1973 y 1978 en la composición de los turnos vespertinos correspondían a los cambios en la composición de todos los trabajadores a 'jornada completa.

En el futuro, dos principales factores influirán quizás en la frecuencia del trabajo por turnos. En primer lugar, a medida que las tarifas de electricidad a las horas de menor utilización (generalmente de noche) sean más baratas, esta rebaja tenderá a compensar el costo más elevado de la mano de obra en los turnos nocturnos, por lo menos a corto plazo.

En segundo lugar, una mayor preocupación por la calidad de la vida de trabajo, influirá en los costos sociales del trabajo por turnos, pudiendo llegar esta a limitar su uso al exigir horarios más breves o periodos de descanso mínimo, o mejores medios de transporte, recreo y demás facilidades.⁽³¹⁾

2.3 DERECHO MEXICANO

En México como en el resto de América Latina tiene:

(31) Oficina Internacional del Trabajo. Boletín de Actualidad - Laboral. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de México 4/1979 pp. 501 y 502.

una norma de trabajo de 48 horas para los trabajadores de los sectores industrial, comercial y de servicios.

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.⁽³²⁾

La jornada se reduce senciblemente en la administración pública, en la cual es de 40 horas o menos.

2.4 DERECHO URUGUAYO

El régimen vigente en Uruguay en materia de jornada, continúa reposando en lo sustancial sobre la Ley número 5.350 de 1915, aunque han sido muchas las adecuaciones que se han realizado, para contemplar horarios más breves, o sistemas de trabajo en determinadas ocupaciones, así como la protección

(32) Trueba Urbina Alberto. Ley Federal del Trabajo 1970. -- Editorial Ferrua, México, 1981 p. 55 .

especial que, por imperio de la Constitución, debe otorgarse a las mujeres y a los menores de 18 años.

En cuanto a normas internacionales, Uruguay ha ratificado los Convenios de la OIT, números 1 y 30, así como los números 20, 42 y 67, amén de varios que tratan del trabajo de menores y mujeres.

La Ley 5.350, estableció en su artículo 10. la restricción del trabajo efectivo en actividades industriales, comerciales, de transporte, etcétera, a un máximo de ocho horas -- por día.

Esta disposición que equivale a una limitación muy rígida del horario diario, se atenúa en la misma ley por el artículo 11. que permite, en casos especiales, aumentar el término del trabajo diario de los adultos, que sin embargo, "en ningún caso excederá de cuarenta y ocho horas por cada seis días laborables.

Aunque la ley tiene un alcance bastante general, algunas actividades han quedado excluidas de la limitación de horario. En este caso se hallan, según lo han aclarado los decretos reglamentarios, los trabajadores rurales y domésticos.

Asimismo, el decreto reglamentario establece que están comprendidos en la limitación de horario los hijos de los empleadores, 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 parte, la Ley 5.350 alcanza a los trabajadores al servicio del Estado y demás personas públicas, tanto como a los 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.

Desde 1965, la ley Número 13.426 (artículo 56), prevé para los trabajadores rurales ocupados en granjas, quintas, jardines, viñedos, criaderos de aves, suinos y conejos, prairios y establecimientos productores de verduras, tubérculos, frutas, flores etcétera, una jornada diaria máxima de ocho horas. Pero, a diferencia del régimen general de la ley número 5.350 y complementarias, el exceso de la jornada no está prohibido, sino que da lugar a una remuneración extra.

La determinación de las características de la jornada, en cuanto a continuidad o discontinuidad y a descansos obligatorios durante la misma, fué expresamente delegada por la ley al decreto reglamentario, como norma más apropiada para la resolución de los diversos casos. Con todo, existen leyes recientes que prevén directamente la obligatoriedad de la jornada continua, para empresas telegráficas (número 12.548/1968); para empresas textiles (número 13.688/1968); para la industria del vestido y afines (número 14.088/1971). Por otra parte, -- la ley 10.489 de 1944, dispuso que, en los casos de jornada continua, el descanso intermedio mínimo debería ser media hora, computable como trabajo efectivo, una vez transcurridas cuatro horas de trabajo.

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 o fuera de los casos excepcionales en que accidentalmente podrían excederse.

Respecto al trabajo nocturno circunstancial o permanente de mayores de 21 años en actividades declaradas insalubres, la ley 11.577/1950, determina que la jornada diaria no puede exceder de seis horas y la semana de 36, con un descanso semanal mínimo de cuarenta y ocho horas continuas. En las actividades insalubres y en general en los laudos y convenios colectivos, el periodo de nocturnidad abarca el comprendido entre las 22 horas de un día y las 6 del siguiente.

La Legislación Uruguaya no se refiere a pago de suplementos o bonificaciones para quienes cumplan horarios nocturnos, cuando ello está permitido. Es corriente que tales bonificaciones figuren en cambio, en los laudos y convenios colectivos de distintas actividades, tasándose en un 20 % más el salario por las horas que se cumplan en el periodo definido en los propios laudos o convenios como nocturno. Tampoco existen previsiones sobre jornadas mixtas en los textos legales, pero, por la racionalización de los horarios industriales se trata de una hipótesis excepcional.

La jornada diaria de ocho horas y semanal de cuarenta y ocho, prevista por la ley de 1915, es el límite máximo. Por debajo de ella; muchas leyes y también convenios colectivos - han determinado jornadas más reducidas o modalidades especiales. (33)

C A P I T U L O VI

MOCION PARA LA JORNADA DE TRABAJO DE 40 HORAS, EN CINCO DIAS LABORABLES ARTICULO 123 "A"

Como hemos visto los únicos derechos que regulan específicamente en sus leyes laborales, la semana de 40 horas son:

El derecho Francés, Alemán, Inglés y el derecho de los Estados Unidos de Norteamérica, porque se dieron cuenta los legisladores de estos países la importancia que tenía ésta, para combatir el desempleo, debido al crecimiento que habían tenido sus poblaciones, organizando los esfuerzos de la sociedad de manera congruente.

Por lo consiguiente se deriva que la jornada de 40 horas a la semana, en éstos países no es cosa nueva sino que se está luchando por implantar la jornada de 36 horas a la semana, si bien es cierto que estos países establecieron esta jornada en épocas de prosperidad, consideramos que nuestro país se encuentra en la posibilidad de establecer la misma jornada.

Nuestra Constitución Política consagra dos disposiciones fundamentales en su artículo 123 apartado "A", las fracciones I y

II hablan de "jornada máxima" mas no de "jornada obligatoria de - ocho horas", de donde emerge naturalmente el principio de que los trabajadores y el patrono puedan y deban fijar las horas de la jornada, a condición de que no sobrepasen el máximo Constitucional.

Mi moción es que se regule, la jornada de 40 horas en -- cinco días laborables con pago de 56, en nuestra Constitución en su capítulo de jornada, así como en su ley reglamentaria, toda vez que al hacer el estudio del citado artículo se observa que nuestra Constitución es rígida en cuanto a la duración de la jornada de - trabajo que no debe exceder de 48 horas a la semana.

Para que esta jornada se implante en nuestro país, debe - mos tomar en cuenta la importancia que revister en los países an - tes mencionados la diferencia que existe entre la duración fija y duración flexible del trabajo; como sistema de distribuir las ho - ras de trabajo.

La duración del trabajo se considera fija cuando la dura - ción reglamentaria permanece invariable durante cierto lapso. La - duración reglamentaria puede fijarse por días, a razón, por ejem - plo, de ocho horas, pero es asimismo posible fijarla por semana o por mes y distribuirla en forma dispareja entre los días laborables.

En tal caso es importante saber si quien fija las horas - que se han de trabajar en determinado día es el empleador o el -- trabajador. Si el primero dispone que deben trabajarse horas extras ordinarias; éste puede considerarse como una modificación, resuel - ta por él, de la jornada de trabajo reglamentaria, en especial si

dichas se compensan, dentro del período de cálculo o de un lapso determinado, con una licencia. Sin embargo, en un caso de esta índole no se hablaría por lo general de duración flexible del trabajo, expresión que únicamente se utiliza cuando el trabajador es el que decide cuántas horas de trabajo en un día determinado, -- efectuándose la compensación que corresponda en el curso del período de cálculo.

A menudo se asimila el trabajo a tiempo parcial a la -- duración flexible del trabajo, lo que constituye un error. En -- efecto, sólo puede hablarse de trabajo a tiempo parcial cuando el número de horas trabajadas por día, por semana o durante el período de cálculo es menos que el habitual y sólo representa, por consecuencia, una fracción de la duración reglamentaria del trabajo de la mayor parte de los trabajadores o del personal permanente -- de la empresa. El trabajo a tiempo parcial puede ser ejecutado -- con arreglo, a un horario diario o semanal impuesto (por ejemplo, cuatro horas diarias durante cinco días, ocho horas diarias durante tres días laborables determinados etc.), claro está que el -- trabajo a tiempo parcial también puede realizarse según un horario flexible, tal es el caso, en particular, cuando es el propio trabajador quien fija cuántas horas trabajará en determinado día laborable, habida cuenta de la duración reducida del trabajo con -- venida para el empleo a tiempo parcial.

El horario flexible casi siempre va unido, en cambio, a -- una duración diaria del trabajo que igualmente es flexible a -- voluntad del trabajador, compensándose las horas en el curso de un

periodo de cálculo de un mes.

El tiempo de trabajo puede disponerse por anticipado en forma invariable, lo que significa establecer un horario para un lapso determinado. No obstante, un horario fijo establecido por anticipado no implica necesariamente que la disposición del tiempo de trabajo sea la misma para todos los días laborables de la semana. La disposición puede muy bien ser irregular pero el horario que ha de trabajarse cada día será fijado de antemano.

Cuando el tiempo del trabajo por anticipado se dice que es variable, lo que significa que el horario que debe cumplirse se determina cada día.

Una vez establecida ésta distinción entre la disposición rígida y la disposición variable del tiempo de trabajo, es decir, entre un horario establecido por adelantado y un horario que se fija cada día. Nos damos cuenta que es un sistema eficaz de distribución de las horas del trabajo.

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Se encuentra una vez más en medio de la polémica laboral el tema de la semana de 40 horas en cinco días laborables con pago de 56, aspiración legítima de las clases trabajadoras. Tema de escándalo para los espíritus retrógrados que siguen pensando que el progreso es patrimonio de unos cuantos que debe fijarse en la explotación de las mayorías y que el trabajador debe ser considerado como un ser marginal, que se valora solamente en razón de un rendi-

miento a ultransa de que no permite consideraciones.

Esta propuesta ha motivado ataques injustificados por parte del sector empresarial, argumentando que es necesario aumentar más horas de trabajo, sin elevar el importe de los salarios; que crecen los costos de la producción a corto plazo en la medida de que no adopten las reformas a los sistemas de producción y administración conveniente para elevar la productividad; y se propicia la especulación, al aumentar algunos costos.

Tal criterio es anacrónico y representa el sistema tradicional para la ocupación de la mano de obra, que técnica e históricamente es incompatible para lograr una expansión industrial firme y con justicia social.

Carece de validez la oposición de los empresarios al establecimiento de la jornada de 40 horas en cinco días laborables, con pago de 56, puesto que la productividad industrial no debe ser determinada por el mayor o menor tiempo de trabajo destinado a la producción sino por la eficacia con que se trabaja y la tecnología empleada, ya que éstos se rigen con normas de hace 60-años, etapa en la que no disponíamos de la tecnología que poseemos actualmente.

El Dr. Mario de la Cueva publicó un artículo en el periódico Excelsior el día 26 de mayo del año de 1972 en el que afirma "por principio de cuentas el problema se encuentra mal planteado desde su origen, pues no se trata de reducir a cuarenta horas de trabajo a la semana, ya que si así se consignara en alguna ley o contrato colectivo, podrían trabajarse 40 distribuidas

en 6 días. La reducción propuesta consiste en que únicamente se trabajen 5 días a la semana, con un máximo de 8 horas diarias. El planteamiento defectuoso ha originado que los empresarios y autoridades no se hayan percatado de que, independientemente de la naturaleza de las normas en la declaración de derechos sociales del artículo 123, la reducción de los días de trabajo a cinco, - está prevista expresamente en la norma constitucional citada.

Como argumento a la jornada de 40 horas semanales en -- cinco días laborables con pago de 50, se ha dicho que la jornada de ocho horas encontró la misma oposición y término por imponerse legalmente en el artículo 123 "A" fracción I de nuestra Constitución como hemos visto.⁽³⁴⁾

La jornada de ocho horas fué propiciada por razones fisiológicas, admitiendo un principio irrefutable de que es el término medio general de trabajo, pasado el cual empieza la fatiga orgánica y que no solo puede perjudicar la salud del obrero sino el resultado mismo del trabajo, tanto en calidad como en cantidad.

Existe, también una razón económica o sea que el trabajo excedente de ocho horas puede resultar más costoso para el propio industrial.

En cambio la semana de 40 horas no se propicia por razones fisiológicas, sino por razones de empleo de mayor número de obreros, ya que en un país como el nuestro, con altos índices de desempleo, la regulación de esta jornada contribuiría a una mejor distribución de los puestos de trabajo, y por lo tanto habrá más

(34) Periódico Excelsior. 26 de Mayo de 1972.

oportunidades de ocupación sobre todo para los jóvenes trabajadores. Toda vez que nuestra población económica inactiva afecta a más de siete millones de mexicanos.

Con esta reivindicación obrera, el trabajador podrá recuperar sus fuerzas, consagrarse a la vida familiar, a actividades culturales, políticas y sociales, que le permitan obtener la dignidad de persona y no ser simple factor de la producción, otro de los factores fundamentales que operan en la reducción de la jornada de trabajo es el de elevar el nivel de ingresos del trabajador, mismo sueldo por menos horas de labor.

El aumento considerable de la productividad en los últimos años no ha sido correspondido por aumentos reales al salario, lo que provocó la baja tasa del crecimiento per capita debido a la persistencia en la concentración del ingreso problema básico en el crecimiento de la economía mexicana.

2. DIVERSAS OPINIONES SUSTENTADAS RESPECTO DE LA SEMANA DE CUARENTA HORAS CON PAGO DE CIENTO Y SEIS.

A). Razones que presenta la CEM, CT y algunos partidarios de la implantación de la semana de cuarenta horas.

La reducción de la jornada laboral, demanda presentada por el movimiento obrero organizado del país desde hace unos 15 años y concentrado en la de 40 horas a la semana con pago de 56, ha formado parte principal de los reclamos del sector durante las últi-

mas ocho reuniones de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el Congreso del Trabajo (CT), pero encuentra su más fuerte obstáculo en la iniciativa privada.

La (CTM) afirma en un documento que la apreciación de -- los empresarios sobre la semana de 40 horas resulta inadmisible, y que a la fecha en las más de 500 empresas donde se ha implantado esa modalidad por la lucha, mediante los contratos colectivos, lejos de "sufrir mengua alguna en sus ingresos" han elevado su productividad por el mejor rendimiento del trabajador, y ampliar la capacidad instalada, que prácticamente permanece ociosa los fines de semana.

Esta organización sostiene que la semana de 40 horas no está sujeta a negociaciones con el sector privado, sino al estudio de la Cámara de Diputados, donde el sector obrero impulsará la iniciativa de Ley Federal del Trabajo que incluya la nueva jornada laboral.

La jornada de 40 horas debidamente aplicada permitiría -- que muchos de los desempleados encontraran ocupación pues los fines de semana, en lugar de quedar parada la maquinaria podría ocuparse para incrementar la producción en cada empresa, generar más riqueza y abatir el desempleo.⁽³⁵⁾

Fidel Velázquez, líder de la CTM y presidente de CT ha manifestado que su organización sostendrá una línea dura e inclusive, con la retórica que le es propia, amenazó a los empresarios de que en caso necesario llegaría a la "huelga general" para conse-

(35) Periódico "UNO MAS UNO" de Fecha 30 de Junio de 1981.

quir la implantación de la semana de 40 horas, cosa a la que creo no llegará puesto que su partido tiene mayoría en la representación común y cualquier iniciativa de ley así sería fácilmente aprobada.⁽³⁶⁾

La nueva jornada, observó Velázquez, implicaría una reforma al artículo 123 Constitucional, por lo que todos los trabajadores, sindicalizados o no, estarían incluidos en ella.

Reiteró el comentario de que en materia de horario laboral, en diversas partes del mundo se ha registrado notoria evolución.

En algunos países, indicó, la jornada semanal es de 36 horas "solo México no ha podido", aunque ya no hay quien trabaje las 48 horas completas.⁽³⁷⁾

A su vez, el coordinador general del Congreso del Trabajo CT, Ramiro Ruiz Madero, señaló que la lucha por conseguir la semana laboral de 40 horas por parte de los obreros organizados cuenta ahora con dos frentes; por un lado los diputados representantes de este sector buscan en la Cámara que se legisle para que esa demanda se eleve a rango Constitucional, mientras que los sindicatos miembros del CT empiezan a incluir ésta como una exigencia más en su revisión de contratos colectivos de trabajo.⁽³⁸⁾

El Sindicato de Electricistas reforzó la tesis del dirigente del CT y advirtió que esta demanda es una vieja reivindicación de los trabajadores que, lejos de afectar la productividad -

(36) Periódico "EL PERIODICO" de Fecha 29 de Junio de 1981.

(37) Periódico "EL DIA" de Fecha 26 de Mayo de 1981.

(38) Periódico "UNO MAS UNO" de Fecha 30 de Junio de 1981.

permite un mayor dinamismo y efectividad en el desempeño de sus labores, al encontrarse el empleado en mejores condiciones físicas y mentales, lo cual redonda en una elevación de la productividad.

Finalmente, Cecilio Salas, secretario general del Sindicato Industrial de Obreros de la Industria Textil, recordó, que la implantación de la semana laboral de 40 horas es una aspiración - que data de hace 10 años.

Su puesta en práctica, comentó no ocasionaría el tipo de situaciones previstas por los empresarios, debido a que la planta industrial ha llegado a un momento de desarrollo en el que se puede y debe aprovechar la alta tecnología y la modernización para hacer efectivo "ese derecho" por el que desde entonces hemos estado hablando. (40)

B). Oposición de Representantes Empresariales a la Implantación de la Semana Laboral de 40 Horas.

Representantes industriales rechazan la implantación en sus centros de trabajo la semana de 40 horas, porque afirman que es inflacionaria y contraproducente para la generación de empleos.

Entrevistado acerca de la postura del Congreso del Trabajo (CT) sobre la determinación de hacer esa demanda un derecho, José Porrero, presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), manifestó lo inoportuno de la petición "en momentos en que lo que más necesita el país es trabajar".

Por su parte, el presidente de la Asociación de Industria -

(40) Periódico "UNO MAS UNO" de Fecha 23 de Junio de 1981.

les de Vallejo, Mario del Valle Bulnes, señaló que la medida no favorecería el incremento en la oferta de empleo, reduciría las posibilidades económicas de las empresas y encarecería la producción. Se tendrían como pago 56 horas cuando sólo se han elaborado 40, y no se ha conseguido el adecuado nivel de productividad como condición previa. Asimismo, indicó que las pequeñas y medianas empresas carecen de la estructura necesaria para responder favorablemente a esa demanda.

Costuvo que la jornada semanal de 40 horas no es la alternativa más adecuada para ampliar la oferta de empleos, por el contrario, aseveró, disminuye las posibilidades económicas de las empresas al tener que conceder un sueldo ordinario, sin que la fuerza del trabajo existente mejore su rendimiento y calidad.

3. EFECTOS GENERALES

Los efectos generales que suscitarían como consecuencia de la implantación de la jornada de 40 hora en cinco días laborales con pago de 56 serían las siguientes:

a).- Disminución del Desempleo a la creación de más fuentes de trabajo, aumentaría la oferta de bienes y servicios.

b).- Mayor productividad. Se eleva la capacidad de compra y se amplía el mercado interno, que en última circunstancia provocaría una mayor demanda.

c).- Se aumenta el rendimiento del trabajador; a cambio de jornadas menores, el trabajador debe laborar con mayor eficacia.

d).- Disminuiría el índice del ausentismo que es altísimos en algunas ramas industriales.

e).- Se prevé la creación de turnos adicionales para que en los contratos de trabajo no se desaproveche el equipo existente.

f).- Implicaría una reforma al artículo 123 Constitucional, por lo que todos los trabajadores, sindicalizados o no, estarían incluidos en ella.

4. SOLUCIONES LEGISLATIVAS

Al hacer la elaboración de este estudio observé que es el momento oportuno, para implantar la semana laboral de cuarenta horas, con pago de 56, en el Artículo 123 Constitucional --- Apartado "A" así como en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto propongo las siguientes soluciones:

A).- Reforma al Apartado "A" en sus fracciones I, II, III y IV del artículo 123 Constitucional.

a).- Fracción I, la duración de la jornada diurna máxima será de cuarenta horas a la semana en cinco días laborables.

b).- Fracción II, la jornada máxima del trabajo nocturno

será de 35 horas a la semana en cinco días laborables, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

c).- Fracción III, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de 32 horas y media en cinco días laborables.

d).- Fracción IV, por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el operario de dos días de descanso cuando menos.

B).- Reforma a los Artículos a) 60, b) 61, c) 66, d) 68 y e) 69 de la Ley Federal del Trabajo.

a).- Párrafo tercero, jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de dos horas de la jornada nocturna y en caso de ser mayor se reputaría como trabajo nocturno.

b).- La duración máxima de la jornada diurna será de cuarenta horas, treinta y cinco horas la nocturna y treinta y siete y media horas la mixta a la semana en cinco días laborables.

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

d).- Párrafo segundo, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de 6 horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento

nto, más del salario que corresponde a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley.

a).- Por cada cinco días de descanso disfrutará el trabajador de dos días de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

C O N C L U S I O N E S

1.- La duración de la Jornada de Trabajo en las sociedades primitivas, consistía en satisfacer todas las necesidades de la familia, agregados y clientes.

Con la incorporación del esclavo, se prolonga la jornada de trabajo y aparece el propósito de ganancia y lucro: Se trabajaba de sol a sol pero sin urgencia; no se realizaban trabajos nocturnos por falta de alumbrado adecuado.

Si bien la jornada se conoce como de "sol a sol", ésta varía según épocas y países y por lo general no pasaba de diez horas en verano y de ocho en invierno.

En la edad moderna, la máquina se incorpora en forma definitiva como factor esencial en la producción, surgen jornadas prolongadas y abusivas, siendo la época que más permitió abusar sobre la materia.

2.- El primer antecedente histórico sobre la jornada de ocho horas de trabajo, el descanso dominical obligatorio y la semana de cuarenta y siete horas aparece en las Leyes de Indias, decretadas por Felipe II en el año de 1593.

3.- La jornada de ocho horas diarias fué reestablecida por Inglaterra en su colonia Australia en Sidney en 1855.

4.- La Revolución social mexicana fué la mensajera de un nuevo mundo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, al establecer en Nuestra Carta Magna en su --

artículo 123. La duración máxima de 8 horas el 23 de enero de 1917.

- 5.- El Tratado de Versalles le dió una importancia internacional al problema social, poniendo remedio, por medio de recomendaciones a las naciones aliadas, mediante el establecimiento como un organismo Internacional del Trabajo, para la limitación de la jornada, a excepción de Uruguay que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de jornada diaria.
- 6.- La Conferencia de Washington, fué creada para que se fijara internacionalmente en ocho horas la duración máxima de la jornada de trabajo.
- 7.- La Organización Internacional del Trabajo, nace como consecuencia de lo acordado en la parte XIII del Tratado de Versalles y su finalidad en la creación de normas internacionales reguladoras de los derechos de los trabajadores.
- 8.- La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Ginebra el 4 de julio de 1935, adoptó un convenio sobre 40 horas, entrando en vigor el 23 de junio de 1957.
- 9.- En Europa, tres países de alto desarrollo, Francia, Reino Unido y Alemania, tienen jornadas reducidas. El primero y el segundo dejan su fijación al criterio de las organi

zaciones profesionales varían de 37 a 44 horas a la semana y el tercero tiene la norma de 40 horas.

- 10.- En América, el país más desarrollado Estados Unidos de Norteamérica cuenta con una jornada de 40 horas, el resto de la región tienen una norma de trabajo de 48 horas para los trabajadores de los sectores industrial, comercial y de servicios. La jornada se reduce sensiblemente en la Administración Pública a 40 horas, particularmente en los países más desarrollados de América Latina.
- 11.- La experiencia internacional nos demuestra que los países donde se ha implantado la semana de 40 horas, se ha combatido el desempleo, debido al crecimiento de las fuentes de trabajo como consecuencia de la reducción de la misma.
- 12.- Opino que es necesario tomar en cuenta la gran importancia que tiene para esta jornada la diferencia que existe entre duración fija y duración flexible del trabajo, como sistema de distribuir las horas de trabajo.
- 13.- La implantación de la semana de 40 horas en nuestro país - tendría como consecuencia: a) disminución del desempleo, b) mayor productividad, c) se aumenta el rendimiento del trabajador, d) disminuiría el índice de ausentismo, e) se prevé la creación de turnos adicionales, y f) implicaría una reforma del artículo 123 Constitucional apartado "A".
- 14.- Debido a la diversidad de opiniones que actualmente sustentan los representantes de los trabajadores, patronos y el poder Ejecutivo, respecto a la posible implantación de la

semana de 40 horas con pago de 56, mi deseo de aportar algunos elementos que puedan servir a los sectores interesados en la solución del problema; se ha motivado mi interés por la realización de este trabajo, por lo consiguiente propongo las siguientes soluciones al artículo 123 "A".

A) Reforma al apartado "A" en sus fracciones I, II, III y IV del artículo 123 Constitucional.

a) Fracción I, la duración de la jornada diurna máxima será de cuarenta horas a la semana en cinco días laborables. b) Fracción II, la jornada máxima del trabajo nocturno será de 35 horas a la semana en cinco días laborables, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años, c) Fracción III, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años, los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de 32 horas y media en cinco días laborables, d) Fracción IV, por cada cinco días de trabajo deberá disfrutar el operario de dos días de descanso cuando menos.

B) Reforma a los Artículos a). 60, b). 66, c). 68, d). 69, de la Ley Federal del Trabajo.

a) Párrafo tercero, jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna siempre

que el período nocturno sea menor de dos horas de la jornada nocturna y en caso de ser mayor se reputaría como - trabajo nocturno, b) La duración máxima de la jornada diurna será de cuarenta horas, treinta y cinco horas la nocturna y treinta y siete y media horas la mixta a la semana en cinco días laborables, c) Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de dos horas diarias, ni de tres veces en una semana, d) Párrafo segundo, la prolongación del -- tiempo extraordinario que exceda de 6 horas a la semana, - obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento, más del salario que correspondiera a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley, e) Por cada cinco -- días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro.

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

- 1.- ALBA VICTOR. Historia del Movimiento Obrero de América Latina. Editorial Libreros Unidos. México 1964.
- 2.- BACA MONTENEGRO JOSE. Jornada de Trabajo y Descansos Remunerados. Tomo I. Editorial Trujillo. Perú 1960.
- 3.- BARBAGELETA HUGO HECTOR. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo II, "El Derecho del Trabajo de Uruguay". Editorial -- UNAM 1974.
- 4.- BARRERA FUENTES FERNANDO. La Jornada de Trabajo. Editorial -- Suecia. México 1976.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. -- Editorial Libreros. Buenos Aires 1966.
- 6.- DR. CAVAZOS FLORES BALTACAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Confederación Patronal de la República - Mexicana. México 1972.
- 7.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición. México 1974.
- 8.- DE BUEN LOZANO NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.
- 9.- DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Sexta Edición. México 1961.
- 10.- DE LA CUEVA MARIO. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición. México 1977.
- 11.- GENCOVOIS BRUNO. La Controle de conseil di etat Sur la Definitium des derogation a la duree legale de travail en Agriculture

Droit Suecia. Instituto del Derecho del Trabajo de Seguridad Social. París No. 2/1970.

- 12.- HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. Ediciores Grijalba, S.A. México Barcelona. 1965.
- 13.- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Estructura y Obra de la OIT Madrid 1936.
- 14.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Oficina de Asesores del Trabajo. México 1967.
- 15.- TISSENBaum R. MARIANO. El Derecho del Trabajo en la República Argentina. Tomo I. Editorial UNAM 1974.
- 16.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Ley Federal del Trabajo Comentada 1970. Editorial Forrúa, S.A. México 1981.
- 17.- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Forrúa, S.A. Primera Edición México 1974.

LEGISLACIONES CONSULTADAS

- 1.- Código Internacional del Trabajo. 1935. Vol. I. Ginebra 1957. Imprenta la Tribuna de Geneve. Ginebra, Suiza.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - Editorial Porrúa, S.A., México, D.F., 1978.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS JURIDICAS

- 1.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. Tomo II. Guillermo Cabanellas.
Ediciones Arayú. Buenos Aires Argentina 1953.
- 2.- ENCICLOPEDIA JURIDICA ONEBA. Tomo I p. 31 XVII, XXI. Editorial
Libreros. Buenos Aires 1963.
- 3.- DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO. Tomo II. Editorial Labor, S.A.
Barcelona 1961.

REVISTAS Y PERIÓDICOS CONSULTADOS

- 1.- Acuerdo Marco Interconfederal Sobre Negociación Colectiva.
Editorial Organización Internacional del Trabajo. Enero -
1980 Madrid.
- 2.- Boletín de Actualidad Laboral. Editorial I.N.E.T. de --
México, 1978/1 .
- 3.- Boletín de Actualidad Laboral. Editorial I.N.E.T. de --
México, 1979/4 .
- 4.- Boletín Oficial del Estado No. 64. Marzo 14 de 1980 -
Madrid .
- 5.- Boletín de Actualidad Laboral. Editorial I.N.E.T. de --
México, 1980/2 .
- 6.- Diario Oficial. 10 de Agosto de 1935. Tomo XXI No. 36 -
- 7.- Diario Oficial de la Federación . 16 de Abril de 1938 --
Tomo CVII. No. 41 .
- 8.- Diario Oficial de la Federación. Abril 26 de 1938. Tomo -
CVII. No. 41 .
- 9.- Periódico "EL DIA". 26 de Mayo de 1981.
- 10.- Periódico "EXEQUIOR" de 26 Mayo de 1972.
- 11.- Periódico "UNO MAS UNO" de 30 de Junio de 1981.
- 12.- Periódico "EL PERIODICO" de 26 de Junio de 1981.

