

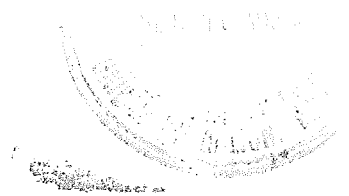
7736414-8



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ACATLAN”



CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA REALI-
ZACION DE LA JORNADA DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

GERARDO RUIZ SAUL

M-0030545



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.

A MIS PADRES:

Gerardo Ruiz Vázquez,
Señora Consuelo Saúl de Ruiz
quien con sus perseverantes
estímulos han hecho de mi
un hombre de bien y ahora
un profesionista.

A quienes debo lo que soy en
la vida. Mi más sincero
agradecimiento y cariño.

Con amor y cariño a Angelina
por su apoyo y estímulos que
hicieron posible la culminación
de mi profesión.

Con afecto y agradecimiento a
mis hermanos, Laura, María del
Consuelo, Pablo Luis y Alma Rosa,
les doy gracias por sus consejos
durante toda mi vida profesional
así como en mi vida.

A mis Abuelos, gracias
por su consejo y apoyo.

Al Lic. José Elias Najjar Antonio,
por el tiempo prestado para el
asesoramiento de la presente tesis.

Al Lic. Romeo Hernández Mendoza,
por sus valiosos consejos y tiempo
permitidos durante toda la elabo
ración de este trabajo.

A mi escuela y maestros
a mis compañeros de estudio y
demás familiares.

LIC. RODOLFO GONZALEZ MENCHACA.

- - -

POR SU APOYO EN MI VIDA

PROFESIONAL

GRACIAS.

A los miembros de la Delegación
administrativa del Valle de
Cuautitlán Texcoco Issemym
por su apoyo para la realización
de la presente tesis.

Mi agradecimiento a todos los
que colaboraron en la realización
de este trabajo.

"CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA REALIZACION DE LA JORNADA"

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	3
CAPITULO I	
I.- Concepto de Patrón	5
Obligaciones del Patrón	8
II.- Concepto de Trabajador	28
Obligaciones del trabajador	30
III.- La idea de un derecho común del trabajo	40
IV.- El principio de igualdad	
CAPITULO II	
I.- Condiciones de Trabajo	46
II.- La clasificación de las condiciones de trabajo	60
III.- La modificación de las condiciones de trabajo a petición del patrón.	78
IV.- La modificación de las condiciones de trabajo a petición del trabajador.	84

M-0030345

V.-	El acuerdo mutuo para la realización del trabajo.	88
-----	---	----

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

I.-	Antecedentes históricos de la jornada de trabajo.	95
II.-	Definición de la jornada de trabajo.	115
III.-	Clasificación de las jornadas.	119
IV.-	La necesidad de limitar la jornada.	123

CAPITULO IV

EL HORARIO DE LA JORNADA DIARIA

I.-	El horario de jornada.	126
II.-	El descanso de media hora.	129
III.-	Los trabajos de emergencia.	132
IV.-	La jornada extraordinaria.	136

	CONCLUSIONES	141
--	--------------	-----

I N T R O D U C C I O N

Cuando inicié la redacción de la presente obra, lo hice embargado por la íntima satisfacción de exponer mis modestos puntos de vista sobre algo tan grandioso y complejo como es nuestra legislación laboral y fundamentalmente, rendir homenaje a quienes hicieron posible, mediante una acción valerosa y justiciera, mejorar las condiciones de vida, del que hasta ahora es y estoy seguro, lo será por siempre, el creador de la riqueza: el trabajador.

El camino para establecer la justicia social ha sido prolongada y difícil, después de obstáculos que parecían infranqueables, más paso a paso, abnegado, luchando sin desmayo aunque en ocasiones pareciera vencido, el obrero ha llegado a nuestros días amparado en una legislación que si bien por ahora, es motivo de

orgullo, de ninguna manera ha de considerarse definitiva, toda vez que conforme pasa el tiempo, nuevas situaciones intervienen en la redacción de la legislación futuras.

Considero, que nuestra ley laboral, es la satisfacción por el estado, de los beneficios que a costa de grandes esfuerzos, han arrancado de sus patrones los trabajadores, más bien, que la ley va, a la zaga, reconociendo los éxitos del trabajador - en las continuas luchas por las mejores condiciones de trabajo obrero patronal, impediendo, también, que en un momento dado, pueda ocurrir un retroceso en las garantías ya logradas, además de que fomenta dentro de un clima de tranquilidad la consecución de otros beneficios; un mejoramiento de sus condiciones en cuanto al trabajador, como una seguridad y estímulo para los patrones.

CAPITULO I

I.- CONCEPTO DE PATRON

El Dr. Mario de la Cueva define "al patrón como la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (1) Asimismo que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios profesionales.

El Lic. Alberto Trueba Urbina

"Define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (2)

- (1) De la Cueva Mario.- Nuevo Derecho de Trabajo. Editorial - Porrúa, S.A. México 1984 Pág. 159
- (2) Trueba Urbina Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo. - Editorial Porrúa, S.A. México 1961 Pág. 2

El Lic. Nestor de Buen L.

Da una definición que es razonable, del concepto de Patrón y señala que el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo que es "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (3) En cierto modo, sigue la línea de la ley anterior que lo definía como la persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo de la Ley.

Nuestra ley da la definición de Patrón el artículo 10 que es "la persona física que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos. (4)

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes, podemos señalar las siguientes:

- (3) De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo. -Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México 1977. Pág. 451
- (4) Ley Federal del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1983. Págs. 8 y 9.

Autor Juan D. Pozzo

"El empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su -- dependencia en su beneficio mediante una retribución". (5)

Autor Krotoschin

"Es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y cuyo interés o para cuyos fi nes estos prestan su servicio". (6)

Antecedentes Históricos Legislativos del Patrón.

El derecho del patrón tiene su nacimiento hasta el siglo V D.de C. paulatinamente, sin embargo, se comienza a tolerar_ alguna ingerencia del fundador en la esfera en ese momento - aparece un derecho de presentación reconocido. Más adelante_ el derecho de presentación se difunde, extendiéndose a los -- laicos el instituto aparece ya como consolidado en Occidente;_

- (5) Pozzo Juan D.- Derecho del Trabajo. Editorial Soc. Anón E. Dist. B.A. 1948. Tomo II Pág. 150
- (6) Krotoschin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho de Trabajo. Editorial Roque de Palma 1963 Págs. 148 y 149.

por lo que se refiere a Oriente debe mencionarse, no como creación sino como reconocimiento de una práctica las constancias del derecho justiniano.

Período Medieval

También en la época medieval interesa rastrear el patronato regio moderno. El patronato surge en cabeza de un fundador o bien constituir la dote de un beneficio; por ultimo, - mientras no sea personalisimo, ese derecho de patronato puede transmitirse a los sucesores.

Patronato privado, publico. Que atendiendo a la terminología serian los que se poseen y ejercen en el primer caso - por personas de derecho publico. En cuanto a un contenido - histórico juridico es obvio, distinguir el derecho de patronato corriente. nacido el siglo V y disciplinado hoy por el derecho canónico comun de aquel otro que a veces no es tal, sino mero derecho de presentacion, que corresponde a los gobiernos civiles.

Abundando en cuanto al patronato de derecho publico, su origen no puede ser otro que la concesion eclesiástica, ya -

que la autoridad civil no cuenta por sí con atribución ninguna en cuanto al nombramiento de los prelados espirituales sobre los principios básicos en este orden, la Iglesia, sociedad soberana y como tal, independiente del Estado, puede designar con entera libertad a los titulares de sus oficios; - por lo demás nadie mejor que la Iglesia misma para juzgar sobre la idoneidad de quienes hayan de desempeñarse.

Patronato activo, pasivo.

Pero esta distincion dos especies de un único género. - En efecto, el "patronato activo", consiste en el derecho de ser presentado para cierto oficio o beneficio, que acaso se reserva a los miembros de una familia, a los subditos. Desde luego mientras que el patronato "activo" constriñe el poder de libre colación de la jérrarquia el patronato "pasivo" añade una traba al derecho de presentacion del patronato "pasivo" que no podra escoger cualquier candidato sino solo decidirse entre los individuos con derecho de ser presentados.

Por su transmibilidad sucesoria el patronato será personalísimo, o bien, hereditario familiar, gentilicio, mixto.

Llamase hereditario al patronato trasmisible a los herederos según ley o testamento; a tenor de las normas sucesorias comunes; familiar, al que sólo para mortis causa a los descendientes del fundador (por línea masculina) restringen algunos cononista; gentilicio, por referencia a la antigua gens, cuando la sucesión corresponda a cualquier miembro de la estirpe fundadora, incluso por línea femenina y colateral; y mixto, - cuando se exijan al sucesor las concurrentes calidades de heredero y miembro de la familia o de la gens (cabe advertir - que la delimitación entre patronato familiar y gentilicio - - ofrece dificultades no mediante unanimidad de criterios a ese proposito). Señalamos que la conversión de una patronato hereditario en familiar o gentilicio puede operar sin dificultad alguna, pues bien al restringirse el ambito de trasmisibilidad.

Constitución del patronato.

"Los patronatos vigentes en la actualidad se interesan - de cualquier modo esclarecer cómo pudieron constituirse y a - esos fines distinguiremos entre títulos ordinarios y títulos_ extraordinarios.

Títulos ordinarios, los glosadores enseñaban patronatus

faciundos, aedificatio, fundus; o sea, que el patronato podía constituirse a través de alguno, o dos, o tres actos". (7)

Las obligaciones del patrón.

En el cumplimiento de las obligaciones patronales, éstas_ deberán de ser motivadas por una necesidad determinada jurídicamente, para lo cual se deberá de dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los artículos 132 y 133 de la Ley Laboral, en donde podemos apreciar claramente los requisitos necesarios para la existencia de la obligación laboral por la parte patronal, las cuales no son privativas de los derechos del trabajador.

Demófilo de Buen, aun cuando respecto del derecho civil, señala que deben distinguirse dos tipos de obligaciones, y éstas son las especiales y las institucionales, las cuales a continuación enumeramos.

"Las obligaciones especiales, se engendran por un acto aislado, un hecho particular y concreto que pudo existir o no, constituyendo en relación de derecho a varios sujetos que antes no lo estaban para un fin especial y circunscrito como la causa que los motivó". (8)

(7) Enciclopedia OMEBA. Buenos Aires, Argentina, Pág. 864.

(8) de Buen L. Nestor. Der. Trab. Edit. Porrúa, S.A. México 1977, Tomo II Pág. 288.

Las obligaciones institucionales por el contrario, siguen do el concepto de Felipe Sánchez Román, son el resultado, parte o contenido de un orden general de relaciones de derecho es tablecidas, desde luego más permanentes, de menor limitación - en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos y de mero interés individual, como los que persigue la primera.

Las obligaciones institucionales participan de la naturaleza de la institución. Es decir, surgen como un modelo o un patrón ordenador de una vastísima gama de relaciones, las cuales, serían el instrumento por medio del cual la inteligencia consigue clasificar y entender la compleja urdimbre de la exis tencia social.(9)

Entre las obligaciones especiales y las institucionales se encuentran algunas diferencias y son las siguientes:

A) Las especiales son meras relaciones humanas; por el con trario, las institucionales son ideas sociales encarnadas en - una corporal estructura, después de una gestación social.

B) Las obligaciones especiales proceden de una ideación - subjetiva y nacen en virtud de un acto imputable a la voluntad humana para una vida efímera para motivos momentáneos, extin--

(9) Sánchez Román Felipe. Derecho Civil. Tomo V, Pág. 7.
C.T. por de Buen L. Nestor. Editorial Porrúa, S.A. México
1977. Tomo II Pág. 288

guiéndolos muchas veces enseguida de nacer. Las institucionales se revelan como entidades o cosas permanentes, o destinadas por la naturaleza a serlo, aunque su destino se malogre.

C) Las institucionales son réplica o reproducciones de modelos, moldes o ejemplares acuñados con firmes caracteres, a los que cada uno puede añadir ligeros retoques. Las especiales se desenvuelven en el mundo de la autonomía donde cada uno configura su ambiente jurídico.

Quizá el punto fundamental de la distinción sea el siguiente: la obligación especial derivado de una "relación"; la institucional contempla una "situación".

No es exacto en cambio que lo institucional excluya la libertad y las obligaciones especiales la afirmen. Dentro del patrón institucional, cabe un ancho margen de libertad, al mismo tiempo tutelado y garantizado. En el campo del derecho de obligaciones, muchas veces la libertad es un supuesto teórico, sin efectividad real. Y es que la libertad es un supuesto y gana más generalmente, concebida y protegida como libertad sin límites.

En el derecho del trabajo y tal vez esto envuelva una discrepancia respecto del párrafo anterior, las obligaciones especiales tienen en términos generales, pocas oportunidades de nacer. Por el contrario, la ley es un amplio catálogo de obligaciones -

institucionales.

Clasificación de las obligaciones institucionales.

Las obligaciones, en términos generales, se clasifican en función de la naturaleza de su objeto. "Así en el artículo 1824 del Código Civil para el Distrito Federal, se dice:

Son objeto de los contratos

I.- La cosa que el obligado debe dar;

II.- El hecho que el obligado debe hacer o no hacer".(10)

La diversidad de objetos determina, entonces, que se hable de obligaciones de no hacer, que se denominan también - prohibiciones. Ahora bien, en el derecho del trabajo tienen un especial significado las conductas patronales que, sin caracterizarse como una obligación típica de no hacer, no implican una conducta propia, sino la aceptación de una conducta ajena. Así podemos hablar de la obligación de tolerar.

Es claro que la obligación de tolerar implica la de no ha

(10) Código Civil para el Distrito Federal, Editorial Porrúa, S.A. México 1980. Pág. 329.

cer (o realizar) la conducta contraria. Sin embargo, puede considerarse como una obligación especial si se advierte que las llamadas prohibiciones no suponen conductas de un tercero sino del propio obligado, mientras que la tolerancia implica aceptar una conducta de otro.

Cuando las obligaciones son especiales, esto es, derivadas en alguna medida de la voluntad de los particulares, la distinción entre unas y otras es nítida, no obstante que puedan combinarse. Por el contrario las obligaciones institucionales, particularmente en el derecho del trabajo, suelen ser complejas, - esto es, son el resultado de la unión de obligaciones diversas. Así la obligación patronal consignada en la Fracción XXV del artículo 132, que consiste en contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. Aquí pueden advertirse obligaciones de hacer (contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte) y de dar (proporcionar los equipos y útiles).

En virtud de lo anterior y para establecer un criterio técnico del que carecen los artículos 132 y 133 preferimos clasificar las obligaciones patronales en la forma siguiente:

	de dar
simple	de hacer
	no hacer
complejas	de tolerar

Obligaciones Institucionales del Patrón.

Es preciso aclarar que la ley, en forma deficiente, denomina al título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Sin embargo, incurre en las siguientes anomalías:

A) En el artículo 132 menciona en primer término las obligaciones de los patrones, pese a que, de acuerdo al enunciado, - lo lógico es que se refiere a las de los trabajadores.

B) En el artículo 133, sin atribuirle el carácter de obligaciones, establece prohibiciones a cargo de los patrones. Evidentemente se trata de obligaciones de no hacer, por lo que debieron incluirse en el artículo 132.

C) Respecto de los trabajadores observa la misma línea de conducta en los artículos 134 y 135.

D) En ninguna parte se hace referencia directa a los derechos de ambos, no obstante que así lo indica el enunciado del título.

Obligaciones de dar.

La obligación fundamental de los patrones, en lo que se refiere a la esencia de la relación de trabajo, es la de pagar el salario, tiene sin duda alguna, el carácter de una obligación simple de dar. Abundan mucho más las de hacer y de no hacer y las de tolerar.

Atendiendo a las obligaciones mencionadas en el artículo 132 de la Ley Federal de Trabajo vigente, encontramos las siguientes:

a).- La fracción II determina el pago de los salarios e indemnizaciones de los trabajadores.

b).- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios, de buena calidad y en buen estado, para la ejecución del trabajo y repararlos tan luego dejen de ser eficientes, siempre que los trabajadores no se hayan comprometido a usar herramienta propia (Fracción III).

c).- Proporcionar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador (Fracción V) artículo 132.

d).- Proporcionar a los trabajadores el número suficiente de sillas o asientos, en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y cuando otros centros de trabajos análogos y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo (Fracción V).

e).- Pagar lo necesario para el sostenimiento en forma decorosa de los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de los trabajadores, si tienen más de cien y menos de mil trabajadores. Si son más de mil trabajadores, deberán otorgar tres becas en las condiciones señaladas en (Fracción XIV).

f).- Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas o cuando exista peligro de epidemia (Fracción XIX).

g).- Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima (Fracción XX).

h).- Proporcionar a los sindicatos, en los centros rurales un local para que instalen sus oficinas (Fracción XXI).

Es importante advertir que la obligación de dar no implica necesariamente la transmisión de propiedad, como ocurre, en el pago del salario o de las indemnizaciones, en ocasiones consiste sólo en la transferencia del uso o goce pacífico, inclusive en interés del patrón.

Obligaciones de Hacer.

En el artículo 132 encontramos las siguientes:

A).- Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita relativa a sus servicios (Fracción VII) artículo 132.

B). Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios (Fracción VIII).

C). Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse (Fracción XI).

D). Fijar y difundir las disposiciones conducentes de los reglamentos de higiene y seguridad en lugar visible de los establecimientos y lugares donde se presta el trabajo (Fracción XVIII).

E).- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias (Fracción XXII).

F). Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro (Fracción XXIII).

Obligaciones de no hacer.

El legislador intentó señalar a las obligaciones de no -

hacer un lugar especial en el artículo 133, expresándolas en términos de prohibición. Sin embargo, también incluyó una -- obligación de no hacer en la Fracción VI del artículo 132, si bien la expresó en términos positivos guardar a los trabajadores la debida consideración .

En realidad las obligaciones de no hacer implican una - abstención. En esa virtud preferimos hacer la clasificación_ señalando que los patrones están obligados a abstenerse de:

I).- Maltratar a los trabajadores de palabra o de obra - (artículo 132-VI).

II).- Rechazar trabajadores por razón de su edad o de su sexo (artículo 133-I).

III).- Exigir a los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado (artículo 133-II).

IV).- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como - gratificación porque se les admita en el trabajo o por cual- - quier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste - - (artículo 133-III).

V).- Intervenir en la vida sindical de sus trabajadores -
(artículo 133 fracciones IV y V).

VI).- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los -
establecimientos y lugares de trabajo (artículo 133-VI).

VII).- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los traba-
jadores los derechos que les otorgan las leyes (artículo 133--
VII).

VIII).- Hacer propaganda política o religiosa dentro del_
establecimiento (artículo 133-VIII).

IX).- Poner en el "índice" (las llamadas "listas ne- -
gras"), a los trabajadores que se separen o sean separados del
trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación (artículo -
133-IX).

Obligaciones de Tolerar.

Considerando sólo las obligaciones generales señaladas -
en el artículo 132, son típicas obligaciones de tolerar las -
siguientes:

a).- Permitir a los trabajadores que para ejercer el derecho del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, falten a su trabajo, cuando esas actividades deban de realizarse en horas de trabajo (Fracción IX).

b).- Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida, y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que -- perjudique la buena marcha del establecimiento si la comisión es permanente los trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años (Fracción X).

c).- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten (Fracción XXIV).

Obligaciones Complejas por parte del Patrón.

Es indiscutible que cualquier obligación compleja es la -

suma de determinadas obligaciones simples. Sin embargo, es importante mencionarlas como tales obligaciones complejas en la medida en que tienden todas a la realización de un fin común. Todas estas obligaciones se refieren al texto del artículo 132.

A).- Colaborar con las autoridades de trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores (Fracción XIII).

B).- Capacitar y adiestrar a sus trabajadores (Fracción XV).

C).- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse los trabajos, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene.

D).- Observar las medidas adecuadas y las que fijan las leyes, para prevenir accidentes en el uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo y disponer en todo tiempo de los medicamentos y material de curación indispensable, a juicio de las autoridades que correspondan (Fracción XVII).

F).- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV

del artículo 97 y VII del artículo 110, y entregar los descuentos a la institución bancaria acreedora o, en su caso, al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

G).- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos (Fracción XXVII).

Si se analizan cuidadosamente las anteriores obligaciones se advierte su naturaleza compleja. Por ejemplo el fomento del deporte puede consistir en dar equipos, hacer (preparar) campos de juego, tolerar que los trabajadores o inclusive extraños, hagan uso de las instalaciones sanitarias de la empresa con motivo del deporte. La colaboración con las autoridades educativas en la alfabetización puede implicar dar material de trabajo, contratar maestros, proporcionar espacio para los salones de estudio.

La capacitación y el adiestramiento que debe dar el patrón a sus trabajadores.

En el conjunto de las obligaciones patronales, excepción hecha de la que constituyen la esencia de la relación laboral, el pago del salario, la mayor importancia e interés social de-

ben de atribuirse a la capacidad y al adiestramiento. Implican una obligación trascendental en la medida en que tanto - una como otra son el instrumento para que el trabajador, sirviendo mejor a la empresa pueda, al mismo tiempo, obtener mayores ingresos y, en general, contar con mejores posibilidades de ascenso.

"Capacitación es la acción de capacitar, esto es, hacer a uno apto habilitado para alguna cosa. Adiestramiento, de acuerdo también al diccionario de la academia es enseñar, instruir. En realidad la diferencia entre una y otro radica en nuestro concepto, en que la capacitación prepara al trabajador para el desempeño de una actividad de nivel más alto de la que constituye su trabajo habitual. El adiestramiento, en cambio, perfecciona al trabajador en el desempeño de las tareas que normalmente tiene encomendadas". (11)

La ley establece en la fracción XV del artículo 132 las formas en que las empresas puedan cumplir la obligación de -

(11) De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1977. Pág. 295

capacitar y adiestrar. Se ha dicho que esa es la fracción de las trece letras o, ya que en los términos de su redacción - presenta múltiples alternativas para el cumplimiento de las - obligaciones que consigna. La reproducción de su texto es su ficientemente expresiva.

Artículo 132 fracción XV. Organizar permanentemente o - periodicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesio-- nal o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes que, de común acuerdo, elaboren con los sindi- catos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o las autoridades de trabajo de - los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán im plantarse en cada empresa o para varias en uno o varios esta- blecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por - personal propio o por profesores técnicos especialmente con-- tratados, o por conducto de escuelas o institutos especializa- dos o por alguna otra modalidad. Las autoridades de trabajo__ vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas.

II.- CONCEPTO DE TRABAJADOR

El Lic. Mario de la Cueva, dice que es el elemento básico del derecho del trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de producción o también la fórmula que dice el maestro de la Cueva, es el conjunto de normas que tiene por objeto proporcionar a los trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios, un nivel decoroso de vida.

Las normas de la declaración de derechos sociales reposan entre otras varias, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, el "termino trabajador, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra obrero, pero lo hizo". (12)

El Lic. Trueba Urbina "dice que el trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de

(12) De la Cueva Mario.- El Derecho Mexicano del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S.A. México 1961. Pág. 415.

ambos, en virtud de un contrato de trabajo". (13)

El Dr. Baltazar Cavazos, transcribe el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "trabajador es la persona física o moral que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", (14) comentario se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnico requerido por cada profesión u oficio.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, dice que el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores.

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercicio durante la jornada de trabajo.

(13) Trueba Urbina Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A. México 1961. Pág. 3

(14) Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley del Trabajo, tematizada y sistematizada 13a. Edición.- Editorial Trillas - México 1982. Pág. 85

Una persona siendo capacitada, pero no es productiva para la empresa no tiene el carácter de trabajador.

Obligaciones de los Trabajadores.

Lo importante de este punto, es que atiende a las disposiciones de los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo, es que comprueba la tesis sustentada por la legislación laboral no es sólo un conjunto de normas protectoras de la clase trabajadora, sino que también contiene y no es escasa su importancia, un cúmulo de normas que establecen obligaciones a cargo de los trabajadores, pues existen también derechos para ellos en favor de los patrones. Asimismo, las disposiciones del artículo 47 de la Ley Laboral sanciona el derecho patronal para despedir sin responsabilidad para él a determinados trabajadores.

El catálogo de obligaciones y prohibiciones expuesto en los artículos 134 y 135 constituye sin duda alguna, en el aspecto medular de las obligaciones institucionales a cargo de los trabajadores. A diferencia de los patrones que no pueden dispensarse, algunas de las marcadas por los artículos antes citados, podrían ser motivo de convenios en contratio. Así -

será lícito pactar el uso de útiles y herramientas suministradas por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados.

Es interesante observar que, en que ocasiones, el legislador utiliza la forma negativa en vez de la positiva, para expresar una obligación a cargo de los trabajadores. Por ejemplo: la obligación de asistir al trabajo lo convierte en la prohibición de faltar sin causa justificada o sin permiso del patrón (artículo 135-II). De ahí que en la clasificación siguiente.

Obligaciones de dar por parte del trabajador.

La principal obligación de los trabajadores, es la de hacer, esto es, realizar el trabajo contratado, las obligaciones de dar a su cargo son mínimas. Se trata, en general, de obligaciones de devolver lo que previamente, a título de instrumento de trabajo, han recibido del patrón. De ahí que sólo pueda mencionarse, precisamente, lo que se establece en la fracción VI del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en restituir al patrón los materiales no usados. Esta se vincula a otra obligación de hacer: la de conservar -

en buen estado los instrumentos y útiles que les hayan sido -
proporcionados para el trabajo.

Obligaciones de hacer por parte del trabajador.

Este tipo de obligaciones se encuentran comprendidas en_
el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo y son las si- -
guientes:

a).- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y es-
mero apropiado y en la forma, tiempo y lugar convenido (Frac--
ción IV).

b).- Dar aviso inmediato al patrón salvo caso fortuito o
fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concu-
rrir al trabajo (Fracción V).

c).- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesi-
ten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren personas
o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo - -
(Fracción VIII).

d).- Integrar los organismos que establece la ley, funda

mentalmente comisiones mixtas a nivel empresarial (Fracción - IX).

e).- Comunicar al patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto tengan conocimientos de ellas (Fracción - XI).

f).- Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños y perjuicios a los - intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones (Fracción XII).

La obligación mencionada en primer término, que es la de trabajar adecuadamente puede, sin embargo, por imperativo de - las medidas de seguridad pueden convertirse eventualmente en - una obligación de no hacer. No obstante, es tal clara la tendencia positiva de la obligación y tiene tal importancia como acción, que hemos preferido ubicarlo aquí y no al clasificar - las obligaciones complejas.

Obligaciones de no hacer.

Salvo la mencionada por la Fracción XIII del artículo - 134, todas las demás integran el catálogo de las prohibiciones

del artículo 135. En la realidad la diferencia estriba en que el artículo 134 está redactado en forma positiva, aunque ciertamente exprese una obligación de no hacer.

I).- Guardar escrupulosamente (no divulgar) los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos que elabora la empresa y sus asuntos administrativos reservados, cuando su divulgación pueda causar perjuicios a la empresa (134-XIII) de la Ley Federal del Trabajo.

II).- Ejecutar actos que puedan poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de sus compañeros de trabajo de desempeño (artículo 135-I).

III).- Faltar al trabajo, sin causa justificada o sin permiso del patrón (Fracción II).

IV).- Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima elaborada (Fracción III).

V).- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez (o embriagarse en el centro de trabajo) (Fracción IV).

VI).- Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. En todo caso el trabajador deberá poner en conocimiento del patrón, presentándole la prescripción médica (Fracción V).

VII).- Portar armas de fuego en el lugar de trabajo, salvo que éste lo exija (en caso de los veladores) (Fracción V).

VIII).- Suspender las labores sin autorización del patrón (salvo que sea la consecuencia de una causa justificada (caso de las huelgas) (Fracción VII).

IX).- Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo (Fracción VIII).

X).- Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados - (Fracción IX).

XI).- Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo dentro del establecimiento (Fracción VX).

Obligaciones complejas.

Las obligaciones complejas se integran con todo tipo de obligaciones y estas pueden ser: de hacer, de dar, de no hacer, de tolerar. Es difícil precisar para cada categoría los factores de integración, pues en realidad éstos dependen de las situaciones concretas. Estas se encuentran incluidas en el artículo 134, son las siguientes:

A).- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables (Fracción I).

B).- Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para seguridad y protección personal de los trabajadores (Fracción II).

C).- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo (Fracción III).

D).- Observar buenas costumbres durante el servicio (Fracción VII).

E).- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior de trabajo y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen de alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagioso o incurable (Fracción X).

El deber de fidelidad.

Clasificados los deberes positivos y negativos a cargo de los trabajadores nos ha parecido necesario dedicar unas cuantas líneas al normalmente denominado "deber de fidelidad" expresión que el Maestro Mario de la Cueva repudia con argumentos no muy sólidos.

En realidad la fidelidad expresa aquella obligación que todo trabajador tiene, sea o no depositario de la confianza del patrón, de actuar en su vida particular, en términos que no causen daños al patrón.

La magnitud de este deber de fidelidad o lealtad es difícil de medir.

Puede consistir en la prestación del servicio en forma proba y honesta, desplegando el trabajador su capacidad e in-

rés en la tarea; puede manifestarse, también en el respecto- en el trato hacia el patrón, en la no divulgación de aquellas informaciones que, de conocerse pudieran causarle perjuicios; en la abstención de realizar actos de competencia en su per- juicio.

La fidelidad, entiéndase bien, tiene, sin embargo, un lí mite. Consiste en que cuando haya conflicto de intereses entre la empresa y el trabajador éste tendrá derecho, sin menos cabo del respeto debido, a plantear clara y terminantemente su aclaración, tanto actuando en el seno de una organización_ sindical como mediante acciones individuales. Por regla gene ral, se ponen en juego bajos recursos patronales que aducen - sensiblerías y deslealtades, cuando se plantean estas reclama_ ciones, pero no pueden ni deben ser tomados en cuenta.

Las obligaciones en que se manifiestan principalmente es te deber de lealtad, son las siguientes:

- a) Guardar los secretos de la empresa.
- b) Abstención de actos de competencia.
- c) Obligación de trabajar eficientemente.

- d) Obligación humanitaria de asistencia.
- e) Obligación de actuar con honestidad.

III.- LA IDEA DE UN DERECHO COMUN DEL TRABAJO.

El derecho del trabajo tiene la tendencia, cada vez más - acentuada, de considerar por separado a determinadas actividades, con el objeto de establecer regímenes o estatutos especiales. Hay en el fondo de esta cuestión, un cierto resabio gremial. Ello ha producido un fenómeno curioso, el cual consiste en establecer un catálogo general de condiciones que no contraríen las particulares de las actividades laborales especialmente reguladas. Así lo dispone concretamente el artículo 181.

De lo anterior, resulta una conclusión importante: puede hablarse, con rigor técnico, de un derecho común del trabajo y de unos derechos "especiales" del trabajo. De que el derecho del trabajo es "especial" respecto del derecho civil que tiene el carácter, universalmente reconocido, de derecho civil y el mercantil son normas de excepción en la regulación del trabajo y que el derecho del trabajo es derecho común para las prestaciones de servicios.

El problema alcanza cierta importancia cuando se intenta precisar si las contradicciones entre los derechos especiales y las condiciones generales de trabajo pueden llegar a ser -

violatorias de algunas garantías o derechos mínimos de los tr
lajadores, al crear causas especiales de rescisión para deter-
minadas categorías o algunas causas especiales de rescisión -
para determinadas categorías o al imponer al principio de la -
igualdad de trabajo, restricciones severas.

IV.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La justicia conmutativa.

No siempre lo justo coincide con lo legal. Este aforismo jurídico pone de manifiesto la inconsecuencia de dar un trato igual a los desiguales.

La rigidez de la justicia conmutativa deviene, frecuentemente en injusticia, ante la imposibilidad, casi siempre, de que la ley prevea casos concretos. Es por ello que al hablar de la justicia conmutativa oímos que la justicia es ciega.

Lo que sucede es que la ley, como acto jurídico emanado del poder legislativo, debe aplicarse a todo sujeto que se coloque en la hipótesis de la ley y debe de aplicarse a todos los casos que se ubiquen dentro de su campo de acción.

Este criterio se aplica también a los reglamentos emanados del poder ejecutivo en una facultad que le confiere la fracción I del artículo 89 constitucional y que constituyen igualmente actos jurídicos de carácter abstracto e impersonal.

"Toda ley ya se tome desde el punto de vista material - únicamente o se le considera en sus aspectos materiales y formal, debe crear, modificar o extinguir situaciones abstractas e impersonales. Pues bien, toda ley, en la connotación que - hemos dado, debe regir situaciones prevesibles y, por lo mismo, futuras. La ley debe regular situaciones prevesibles, se emplea el vocablo como antinomia previstas. En efecto, lo - previsto es lo que está visto ya; lo que se conoce, en tanto - lo prevesible es aquello que se sabe que puede, hacer sin poder determinar cuándo ni en qué número. En consecuencia, una ley será abstracta cuando esté encaminada a regular situaciones que se sabe que pueden presentarse sin poder determinar - su número y el momento en que hayan de ocurrir". (15)

La justicia distributiva.

"La justicia distributiva introduce un ingrediente que - desconoce la justicia conmutativa, este ingrediente es la - proporcionalidad.

(15) De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Mexico 1977. Pág. 131.

La justicia conmutativa se resuelve; en la fórmula de un trato igual para todos. La justicia distributiva, exige un - trato igual para todo.

Es aquí donde interviene la proporcionalidad. El Código Civil para el Distrito Federal nos suministra un buen ejemplo de justicia distributiva en cuanto el artículo 311 nos dice - que los alimentos han de ser proporcionales de acuerdo a la - posibilidad del que debe darlos y a la necesidad del que debe de recibirlos.

La justicia distributiva, mejor conocida con el nombre - de equidad, será entonces, tomando como base la definición - que del concepto de justicia hace ulpiano, la constante y permanente voluntad de dar y cada quien lo suyo de acuerdo con - sus propios merecimientos y las circunstancias del caso.

En este orden de ideas es un derecho de equidad, pues - se aviene perfectamente a los principios señalados". (16)

(16) Ramírez Breña Francisco.- Condiciones de Trabajo, Editorial Pac, México 1983. Pág 17

La Imperatividad

En adición a las características de generalidad y abstracción de la norma jurídica a que hicimos alusión al mencionar la justicia conmutativa, tiene entre otros más, la de imperatividad.

Un buen ejemplo. Lo encontramos en el artículo 79 de la ley señala que las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

No desvirtúa lo dicho la circunstancia de que frecuentemente no viole la norma. En todo caso, la violación traerá como consecuencia una posible sanción administrativa y la posibilidad de que se obligue al infractor a cumplir con su contenido.

CAPITULO II

Las condiciones de trabajo constituyen en realidad la determinación específica de las obligaciones de las partes en - realidad la relación laboral y por lo tanto el estudio del objeto posible como elemento esencial de las relaciones de trabajo en un sentido social pero limitado en cuanto expresa solo - el punto de vista de los trabajadores, las condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que - deban de percibir los hombres por la realización de su trabajo.

Las condiciones de trabajo no son beneficios en favor - de los trabajadores, aún cuando en lo esencial, tengan ese --

carácter. A lo largo de este estudio advertimos que también implica prerrogativas patronales, que obligan a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo.

El derecho del trabajo en nuestro país constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores.

I.- CONDICIONES DE TRABAJO

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la ley y deberán ser proporcionadas en la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente en la ley". (1)

Lic. Miguel Bermudez Cisneros nos dice: "Que no pueden considerarse susceptibles de prescripción el derecho de los trabajadores para que sean iguales las condiciones de trabajo, ya que la desigualdad se repite de momento a momento, por lo

(1) Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemizada. Editorial Trillas.- México - 1982 Pág. 144

cual el derecho no puede perderse, pues, estimar esa cuestión de modo distinto, equivaldría a que los trabajadores estuvieran siempre sometidos y condenados en el futuro a un estado de desigualdad contrario a las jurisprudencias que informan el trato que debe gozar, lo único que está sujeto a prescripción en el derecho para reclamar los daños y perjuicios, que de la referida desigualdad se hubiera derivado". (2)

Dr. Mario de la Cueva, nos dice que "el estudio de las condiciones de trabajo constituye en realidad, la determinación específica de las obligaciones de las partes en la relación laboral y por lo tanto el estudio del "objeto posible", como elemento esencial de la relación de trabajo. En un sentido "social" (3), pero limitado en cuanto que expresa solo el punto de vista de los trabajadores, las condiciones de trabajo han sido definidas como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deban de percibirse los hombres por su trabajo". (4)

- (2) Bermúdez Cisneros Miguel.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1978 Pág.242
- (3) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho II. Editorial Porrúa, S.A. México 1961. Pág. 263
- (4) De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1961 Pág. 266

Lic. Nestor de Buen para él "las condiciones trabajo no son sólo beneficios en favor de los trabajadores, aun cuando en lo esencial, tengan ese carácter, también implican prerrogativas patronales" (5). En el caso de las disposiciones contenidas en los artículos 65 de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los trabajadores a prolongar su jornada de trabajo - en los casos de siniestro o riesgos inminente en que peligra la existencia misma de la empresa.

Las condiciones de trabajo constituyen "el núcleo del estatus laboral" y el espíritu que da la vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las causas que aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Las condiciones de trabajo en la Legislación Laboral Mexicana en la revista Condiciones de Trabajo editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La legislación nacional deberá de contener disposiciones sobre los métodos para prevenir, reducir y eliminar los ries-

(5) De Buen L. Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo II Editorial Porrúa, S.A México 1977. Pág. 129

gos de una enfermedad en los lugares de trabajo, e incluso - sobre los métodos que pueda ser necesario y apropiado aplicar con respecto a riesgos especiales que amenacen la salud de -- los trabajadores.

Objetivo prioritario.

A) Protección contra las condiciones y peligros físicos en los lugares de trabajo y su retorno inmediato.

B) Adaptación de las instalaciones y de los métodos de trabajo a las aptitudes físicas y mentales del trabajador a través de la aplicación de los principios ergonómicos

C) Prevención de la tensión mental que resulta del ritmo y de la monotonía del trabajo.

D) Organización del tiempo de trabajo bajo sus formas.

E) Adopción de formas elementales y niveles de organización del trabajo y permitan la plena utilización de las capacidades y de las calificaciones de los trabajadores cadencias de trabajo aceptables disminución de la fatiga, grado elevado

de satisfacción en el trabajo y una más grande parte de los -
trabajadores en la organización de su propio trabajo.

F) Mejoramiento general de las condiciones en las cua--
les desenvuelve el trabajo, y de las relaciones profesionales
que constituyen el marco de la determinación de esas condicioo
nes.

Los patrones deberán de adoptar las medidas apropiadas -
para las condiciones generales reinantes en los lugares de -
trabajo permitan asegurar una protección adecuada de salud de
los trabajadores interesados.

Desde finales de siglo XVIII y principio del XIX surgie-
ron inquietudes para tratar de solucionar los problemas de -
trabajo, que presentaban características similares en diversos
países. Dicha efervescencia formó la base y el camino para la
creación de un organismo internacional que se ocupara de los -
problemas del trabajador en el trabajo.

Se considera que las comisiones mixtas de seguridad e hig
iene no funcionan en las pequeñas empresas como en las gran-
des.

Para la doctrina extranjera las Condiciones de Trabajo dan el concepto en la siguiente forma:

Guy Roustang define a las condiciones de trabajo "como el ambiente físico en donde se desarrollan las labores", (6) en tanto que para otros, las condiciones de trabajo engloban la higiene y la seguridad, la representación de los asalariados en la empresa, la remuneración, la distribución del tiempo de trabajo, la organización del trabajo, la carga del trabajo sin que existan criterios decisivos para señalar los límites a las ramas o las razones por las cuales no puede ser posible englobar también a las condiciones de vida o de transporte, o la seguridad en el empleo.

Así, por ejemplo en diversos países se da una definición de las condiciones de trabajo que incluyen la ejecución del trabajador, trabajo por turnos, trabajo de proceso continuo, el ambiente profesional cambiante físico, carga mental, trabajo nocturno, la distancia entre el domicilio y los lugares de trabajo, los medios de producción utilizados. Dicha definición está hecha a partir de una descripción de los diversos -

(6) Roustan Guy citado por Neffa Julio César. Proceso del Trabajo División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 130

factores o elementos que integran las condiciones de trabajo.

En el método Lest-cnrs se parte de la definición siguiente: "Por condiciones de trabajo nosotros entendemos el contenido del trabajo y las repercusiones que pueden haber sobre la salud y sobre la vida personal y social del asalariado".(7) más precisamente, el análisis de las condiciones de trabajo que conciernen al ámbito, físico del trabajo (temperatura, ruido, iluminación, vibraciones) las posturas del trabajo, el gasto de energía, la carga mental con sus riesgos de fatiga nerviosa. Todos estos temas pueden clasificarse bajo la etiqueta de ergonomía en el sentido clásico, y se refieren a la de trabajo, dicho de otra manera: todo aquello que puede poner en peligro la salud del asalariado, su equilibrio fisiológico y nervioso, además nosotros buscamos así aprender en qué medida el asalariado tiene una cierta autonomía en su trabajo, y en qué medida hay relaciones sociales establecidas a partir del mismo. Entonces, nos proponemos conocer menos los principios de peligro para la vida y salud del trabajador que los riesgos del empobrecimiento de sus capacidades de creación, -

(7) Neffa Julio César.- Proceso del Trabajo División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización de Trabajo, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 130

de reflexión, de comunicación, que resultan de un trabajo aislado, parcializado y repetitivo. Estos riesgos pueden no aparecer sino a mediano y largo plazo, pero sería peligroso limitarse a las solas consecuencias a corto plazo.

El Lic. Pierre Bauce. A partir de un enfoque esencialmente jurídico, y luego de haber analizado las diferentes modalidades con las cuales las normas legales tratan los problemas de condiciones de trabajo propone la siguiente definición: "Las condiciones de trabajo son las modalidades de ejecución del trabajo, normadas por el empleador en el marco de su poder, de dirección, eventualmente corregidas por la ley o las convenciones colectivas y que influyen sobre el tiempo la organización, el ambiente material y psicológico del trabajo". (8)

Lic. F.H. Forni y M.S. Novick, afirman que las condiciones de trabajo "serían los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud

(8) Pierre Bauce citado por Neffa Julio César.--Proceso del Trabajo División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 131

(considerando a ésta en un sentido integral) y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto". (9) Esta definición tiene el mérito de su precisión y aparte de la convicción de la existencia de una especialidad teórica de las condiciones de trabajo.

La búsqueda de un concepto unificador de las condiciones de trabajo, permite hablar de la noción de intensidad del trabajador, intensidad que es definida como la carga de trabajo por unidad de tiempo para los trabajadores, las condiciones de trabajo comprenderían todo lo que es vivido y percibido en el trabajo actividad como una fuente de pena y de riesgo para la salud, dando a ésta un sentido diferente de la simple ausencia de enfermedad.

El Lic. Georges Spyropoulgs. "Engloba el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores". (10) Así ese término incluye los elementos principales que constituyen la vida de trabajo en lo que respecta a la seguridad y la salud, el ambiente de trabajo y

(considerando a ésta en un sentido integral) y que tiene una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto". (9) Esta definición tiene el mérito de su precisión y aparte de la convicción de la existencia de una especialidad teórica de las condiciones de trabajo.

La búsqueda de un concepto unificador de las condiciones de trabajo, permite hablar de la noción de intensidad del trabajador, intensidad que es definida como la carga de trabajo por unidad de tiempo para los trabajadores, las condiciones de trabajo comprenderían todo lo que es vivido y percibido en el trabajo actividad como una fuente de pena y de riesgo para la salud, dando a ésta un sentido diferente de la simple ausencia de enfermedad.

El Lic. Georges Spyropoulgs. "Engloba el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores". (10) Así ese término incluye los elemen-

- (9) F.H. Forni y M.S. Novick citado por Neffa Julio César - Proceso del Trabajo División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 131
- (10) Spyropoulgs Georges citado por Neffa Julio César. Proceso del Trabajo División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo, editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982. Pág. 133

tos principales que constituyen la vida de trabajo en lo que respecta a la seguridad y la salud, el ambiente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de la vida de trabajo, de ello se deriva que toda acción de mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son definidas como los factores exteriores que determinan la actividad del hombre en su puesto de trabajo. Así como sus consecuencias directas sobre la salud del trabajador luego, desde una perspectiva ergonómica, los factores determinados pueden ser agrupados de la siguiente manera.

1.- La tarea realmente ejecutada y los medios de producción a través de los cuales actúa el trabajador.

2.- Las condiciones de ejecución de esa tarea.

3.- El estado en que se encuentra el trabajador y que depende de su formación, de su experiencia, de sus características socio-económicas, además de su estado físico y psíquico.

Las condiciones de trabajo no designan al trabajo mismo,

tanto que la actividad humana concebida como una unidad sino - al contexto en el cual se ejecuta y que es aprendido como un catálogo de factores susceptibles de ejercer una influencia - sobre el trabajador.

Las condiciones de trabajo tiene entonces que partir de la consideración inicial de sus aspectos económicos, sociológicos, psicológicos, médicos, etc.

Deben de integrarse dado que el sujeto de las condiciones de trabajo, no pueden tampoco aislarse al trabajador del colectivo del cual forma parte.

A partir del sujeto activo de las condiciones de trabajo, no pueden olvidarse de la consideración de su vida fuera del trabajo la capacidad de adaptación física, psicológica y social hay evidente relación entre la capacidad creadora de la fuerza de trabajo y su capacidad de adaptación.

Condiciones de trabajo son las causas y resultados de la acción sobre el trabajador, de un conjunto del establecimiento y del taller de manera directa e indirecta, fijan la duración del tiempo de trabajo configuran el proceso de trabajo; así como sus formas de organización y división del trabajo co

rrespondiente, y determinan: el ámbito físico y social del trabajador, la naturaleza, el contenido y la significación - del trabajo, el ritmo, la cadencia, la carga física, psíquica y mental del trabajo. Todos estos factores repercuten finalmente sobre la salud y la vida personal y social de los trabajadores en función de sus respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

Bienes jurídicos que involucran las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo involucran que la contratación implica una condición o modalidad en la prestación del servicio, propia de la estabilidad en el trabajo.

El medio ambiente de trabajo y las prácticas realizadas por los patrones son, a no dudar, condiciones o modalidades - íntimamente vinculadas con la protección de la salud, la integridad física y mental y la vida del trabajador.

El salario, las normas, protectoras del mismo y las prestaciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, - la prima vacacional y otros, son modalidades o condiciones - propias de un ingreso razonable.

La protección a la salud a la integridad física y mental y a la vida del trabajador.

Pruis est quam taliter esse. En efecto, primero es ser_ y después la forma de ser.

Por ello, tanto el patrón como los trabajadores están - obligados a observar las medidas necesarias a fin de preservar a estos últimos su salud, su integridad física y mental de su vida.

Tal obligación a cargo del patrón queda consignada en la fracción XVI a XIX del artículo 132.

II.- LA CLASIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Las condiciones de trabajo se refieren a aquellos aspectos más importantes que integran el objeto de la relación laboral. Siguiendo el orden de la ley, pueden mencionarse los_ siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones

d) Salario

e) Participación de los trabajadores en las utilidades -
de las empresas.

Jornada de trabajo. "Es el tiempo durante el cual el -
trabajador está a disposición del patrón para prestar su tra-
bajo". (11)

Días de Descanso.

"Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador_
de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario inte-
gro". (12)

Este derecho para los trabajadores alcanzado a través -
del tiempo que está contemplado en el artículo 69 de la Ley -
Federal del Trabajo, fue producto de las luchas que los mismos
desataron a fin de obtener descanso que para recuperar su -
fuerza física.

Los principios religiosos y las conclusiones higiénico -

- (11) Ley Federal del Trabajo.- Secretaría del Trabajo y Previ-
sión Social. México 1983. Pág. 56
- (12) Bermudez Cisneros Miguel.- Las Obligaciones en el Dere-
cho del Trabajo, Editorial Cárdenas. México 1978. Pág.
247

sociales han coincidido, en este punto para sostener que a la semana debe descansarse un día y que éste puede ser, de preferencia el domingo. El mundo cristiano siempre ha celebrado - el domingo y ya en la época moderna se ha tenido que respetar una costumbre arraigadísima, sosteniendo al mismo tiempo, que para preservar la salud del trabajador es necesario que después de seis días de labor, descanse uno, y que éste sea de preferencia el domingo (artículos 68 y 71 de la Ley Federal - del Trabajo). Naturalmente que no es posible evitar cierta - clase de trabajo, y desde luego los de tipo continuo, durante los domingos, debiéndose a ello que el legislador establezca que de preferencia el día de descanso sea el domingo, pero -- que en los casos señalados el obrero deberá descansar en otro día de la semana (artículos 71 de la Ley Federal del Trabajo).

Durante algún tiempo se discutió si el patrón debería cubrir el salario del séptimo día o simplemente permitir al trabajador que no laborara, pero estas discusiones desaparecieron después de reformarse la Ley en 1936 y se dispuso en el artículo 78 que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro. (13)

(13) Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México 1972. Pág. 137

Diversos problemas pueden suscitarse con respecto al pago del séptimo día, bien porque el obrero sólo tenga que laborar dos o tres días de la semana, por ejemplo, o bien porque falte a sus labores hasta cinco días en una semana. Para solucionar estos casos se ha recurrido a un sistema matemático, - dividiendo el día de descanso entre los seis que anteceden, y entonces se resuelve que por cada día trabajado el trabajador tiene derecho al salario de ese día y a un sexto más. Así - pues, si el trabajador labora los días de la semana, automáticamente adquiere el derecho a seis días sextos del salario - diario por el séptimo día, o lo que es lo mismo, un día de salario completo. Conviene tener presente, a este respecto, en el caso de salario a destajo se ha seguido la regla sugerida por la Secretaría del Trabajo, por medio de su departamento Jurídico, desde 1936, en el sentido de que para pagar el día de descanso respecto de los trabajadores a destajo, debe de - aumentar la raya de la semana un 16.66% de la misma.

Naturalmente que cuando el trabajador obtiene un permiso con goce de salario, o cuando al faltar por riesgo no profesional, el patrón ha convenido en pagarle su salario, repercute esta concesión en el pago pues se deduce como una consecuencia de la ley.

En los períodos de vacaciones las soluciones suelen ser_ diversas, según la forma en que deban computarse, más es de - considerarse que el séptimo día y la posibilidad de señalar - un día de descanso dentro de la semana, cuando se debe de la- borar en domingo se establece una prima adicional de un 25 por ciento por lo menos, para el salario que corresponda al domin go, respecto del salario pagado en los otros días de la sema- na. También se dispone que cuando el trabajador no preste su servicio durante todos los días de la semana, o cuando en el_ mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios_ patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporció_ nal del salario de los días de descanso, calculando sobre el_ salario de los días en que hubiere trabajado sobre el que hu_ biera percibido de cada patrón.

Vacaciones

"Los trabajadores que tengan más de un año de servicios_ disfrutarán de un período anual de vacaciones, que en ningún_ caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumenta- rá en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año_ subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días laborables por cada cinco, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios". (14)

Por vacaciones se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, - días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llevando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

La vacación anual es una liberación temporaria del trabajador con respecto a su obligación de estar a disposición del patrón sólo permite que el dependiente no cumpla con su obligación de trabajo. (15)

Las vacaciones anuales, como la limitación del horario de trabajo, como el descanso semanal y como la reglamentación del trabajo nocturno responden a la misma finalidad. Tienden a

- (14) Bermudez Cisneros Miguel.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas. México 1978. - Pág. 248
- (15) Krotos Chin Ernesto.- Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Roque de Palma. 1963 Pág. 400

prevenir al hombre contra su empobrecimiento fisiológico, a dignificar la vida de la clase trabajadores y a defender a la especie humana y la persona de cada uno de sus miembros.

"Además, deben recibir una prima de dinero no menor de 25 de porciento del salario que les corresponda durante el período de vacaciones. Veamos el siguiente cuadro.

Si la antigüedad en el empleo es de:	Las vacaciones serán por lo menos de:	Y la prima corres- ponde por lo menos a:
1 año	6 días	1.5 días
2 años	8 días	2 días
3 años	10 días	2.5 días
4 a 8 años	12 días	3 días
9 a 13 años	14 días	3.5 días
14 a 18 años	16 días	4 días
19 a 23 años	18 días	4.5 días
24 a 28 años	20 días	5 días
29 a 33 años	22 días	5.5 días
34 a 38 años	24 días	6 días

Las vacaciones en el supuesto caso de que un patrón acordara con los trabajadores indemnizarlo por concepto de las vacaciones, esto no lo liberaría de darles los días de descanso que establece la ley, pues ningún trabajador puede renunciar a sus derechos.

Si la relación de trabajo termina antes de cumplir el año de servicios, el trabajador tiene el derecho a que le paguen con dinero los días de vacaciones que le correspondan proporcionalmente. Si los trabajadores prestan servicios discontinuos o de temporada, tienen derecho a un período anual de vacaciones." (16)

Proporcional al número de días trabajados en el año, las vacaciones deben de concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patronos deben de entregar anualmente a sus trabajadores una constancia de su antigüedad y, de acuerdo con ella, el período de vacaciones que les corresponde, así como la fecha en que deben disfrutarlo, previo acuerdo con el trabajador.

(16) Usted y la Ley.- Editorial Selecciones de Reader's Digest. México 1979 Págs. 264-266

Finalidad el esfuerzo físico desarrollado por todo trabajador requiere de acuerdo con los últimos de fisiología del trabajo, han demostrado la necesidad de establecer con el carácter obligatorio un descanso que responda al imperativo fisiológico a fin de que el trabajador reponga energías consumidas en el trabajo.

La concesión de las vacaciones en el aspecto jurídico comprende dos elementos:

a).- Tiempo libre a favor del trabajador

b).- El derecho a salario durante ese tiempo.

Por lo anterior debe de considerarse desvirtuado el principio cuando a cambio del correspondiente se le proporciona al trabajador tan sólo una cantidad de dinero por concepto de vacaciones, sin embargo la Suprema Corte de Justicia no la ha considerado así al establecer: El obrero que no goza de vacaciones sólo tiene derecho a recibir otro tanto de su salario, ya que el trabajo desarrollado durante los lapsos en que el trabajador tiene derecho a descansar debe considerarse como extraordinario y remunerarse con otro tanto del salario pactado.

Por vacaciones anuales retribuidas a los asalariados se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año llenando el trabajador ciertas condiciones de trabajo, interrumpa su trabajo y continúe percibiendo su remuneración.

Desde 1921 el convenio catorce de la Organización Internacional del Trabajo establece en su artículo 2o.: Todo el personal ocupado en cualquier establecimiento industrial, público o privado, o sus dependencias, deben disfrutar, en el curso de cada periodo de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas. Dicho descanso se considera al mismo tiempo, mientras sea posible, a todo el personal de cada establecimiento. En cuanto sea posible, coincidirá con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Salario

Para el Lic. Castorena

"El salario es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo, el salario ha sido explicado -

como un elemento del contrato (17).

Se compone de la cantidad de dinero que diariamente, cada semana o cada quincena recibe el trabajador por su trabajo.

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

El reparto de utilidades.

Los antecedentes históricos de este derecho de los trabajadores a participar en los beneficios de las empresas aparece incorporado en la constitución promulgada en 1917.

Sin embargo, sólo cuarenta y cinco años después, previa modificación de la constitución, se dicta la ley reglamentaria, dando lugar a una práctica que veintidos años de vigencia teórica y veinte de aplicación efectiva.

(17) Castorena J. Jesús.- Editorial, S. de R.L. México 1964
Pág. 18

Tanto el precepto constitucional como la ley reglamentaria que da inicio a la aplicación del sistema, señalan, entre otras consideraciones, que el porcentaje que se establezca como participación deberá tomar en consideración las condiciones generales de la economía nacional, la necesidad de fomentar el desarrollo industrial, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Por otra parte, la legislación establece que, para efectos del reparto, se tome como base la renta gravable determinada de acuerdo con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

"La Comisión Nacional, creada en el año de mil novecientos sesenta y tres para los efectos de reglamentar los preceptos constitucionales, se vió en la necesidad de dar a conceptos tan imprecisos como los de interés razonable y necesaria reinversión de capitales. Para lo cual optó por alternativa pragmática de deducir de la renta gravable el quince por ciento por concepto de interés razonable y otro quince por ciento para la necesaria reinversión. El fundamento económico para dicha decisión fue, por necesidad, absolutamente formal y por lo tanto controvertible; también lo menor, otras de

las deducciones que la primera comisión propuso y que se describen a continuación. El cálculo del monto de participación se hacía del siguiente modo." (18)

Utilidad después del impuesto (U.D.I.)

Menos quince por ciento después del impuesto por
reversión.

Menos quince por ciento por interés razonable.

Utilidad base del reparto. (U.B.R.)

Menos entre diez por ciento de utilidad base del
reparto y ochenta utilidad base del reparto según
el grado de capitalización.

Utilidad repartible (U.R.) por el cero punto dos.

Participación de los Trabajadores.

Una vez determinado el monto global de la participación, la mitad de la participación individual quedaba determinada por el número de días trabajados y la otra mitad por el monto de los salarios devengados.

- (18) Farias Hernández Urbano, Suárez Mc Aliffe Antonio.- As
pectos Economicos y Juridicos del Nuevo Sistema de Par
ticipación de los Trabajadores en las Utilidades de -
las Empresas, editado por la Secretaría del Trabajo y
Previsión Social. México 1974. Pág. 7

Más allá de la fundamentación o racionalización de los - criterios adoptados, éstos reflejaban en definitiva una fórmu la de compromiso entre los diversos intereses vigentes en el momento de la elaboración del reglamento. En este sentido la fórmula intentaba conciliar los principios de justicia social, implícitos en la idea del reparto, con la necesidad de favoree cer la capitalización de las empresas. Esto resultaba consist ente con el carácter prioritario que, en décadas pasadas, ten ía el crecimiento económico en comparación con otros objetiv os de la política económica nacional actual como son la redi s tribución de ingresos y el aumento de la ocupación.

La experiencia obtenida en treinta años de vigencia del sistema de participación de utilidades a los trabajadores, - los cambios ocurridos en la economía nacional, así como las rer formas introducidas en las legislaciones fiscal y laboral, hic ieron necesaria la revisión de la resolución anterior con el fin de adecuarla al nuevo marco socio-económico y jurídico.

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 587 de la Ley Laboral, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, conv ocó el año de 1973, a la instalación de una segunda Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las uti-

lidades de las empresas para revisar la resolución de mil no-cientos sesenta y tres.

Inició sus labores la segunda comisión el veintitres de_ noviembre de mil novecientos setenta y tres y conforme a un - plan de trabajo aprobado, la Dirección Técnica de la misma, - durante el plazo legal de ocho meses realizó las investigacio- nes y estudios necesarios para emitir la nueva resolución.

El consejo de representantes de la segunda comisión dic- tó la nueva resolución en la cual se fija el porcentaje que - debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas, misma que apareció publicada en junio de mil novecien- tos ochenta y cuatro.

La nueva resolución, igual que la anterior, considera de acuerdo con las disposiciones constitucionales y la Ley Fede- ral del Trabajo, las condiciones generales de economía, la ne- cesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el de- recho del capital a obtener un interés razonable y la neces- aria reinversión de capitales, para fijar el porcentaje de las utilidades repartibles a los trabajadores. A diferencia de - la resolución anterior, la actual no permite y no establece - diferencias entre las empresas ni hace deducciones sobre la -

renta gravable, en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción V del artículo 586 de la Ley Federal del Trabajo. De tal manera la situación de la nueva resolución contiene sistemas a los trabajadores el ejercicio de sus derechos.

La nueva resolución, que fija en un diez por ciento la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, contiene múltiples ventajas para ellos y es consistente con los objetivos de la política económica de mejorar la distribución de ingresos y proporcionar la creación de un número mayor de empleos productivos. Estas ventajas son, principalmente:

La resolución se apega estrictamente a la ley, pues toma como base la renta gravable, tal como la define la ley del Impuesto sobre la Renta (ingreso gravable) y se fija un porcentaje único sobre dicha renta, sin hacer deducción ni establecer diferencias entre las empresas de los artículos 120 y 586, fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento es sumamente sencillo de aplicar, lo que permitirá controlar mejor las cantidades que efectivamente deben percibir los trabajadores y facilitará a éstos el hacer valer sus derechos.

La nueva fórmula elimina una serie de deducciones, entre otras, aquellas que permitían a las empresas más capitalizadas pagar porcentajes mínimos de hasta un dos por ciento de las utilidades. Al establecerse un porcentaje único se terminó la discriminación a las pequeñas empresas que utilizaban preferentemente mano de obra y se da un paso importante dentro de la política tendiente a aumentar el número de empleos productivos.

La aplicación del nuevo sistema significará un incremento neto con respecto a lo que se hubiere repartido con el sistema anterior. Además, al partirse de la renta gravable, habrá lugar a reparto de utilidades adicionales cuando, por disposición expresa de la Secretaría de Hacienda, se deba aumentar el ingreso gravable declarado. Anualmente la Secretaría emite alrededor de tres mil resoluciones en este sentido, lo que significa un incremento en la renta gravable.

El porcentaje de diez por ciento fijado como participación deja los márgenes suficientes para la reinversión de utilidades en las empresas y simultáneamente, significa alcances importantes para el mejoramiento de la productividad de los trabajadores.

Participación de los trabajadores en las utilidades en -
las empresas se llevara a cabo conforme a lo que marca la Ley_
Federal del Trabajo en sus artículo 117 al 129.

El reparto de utilidades entre los trabajadores debe de -
hacerse, según la Ley Federal del Trabajo, dentro de los sesen_
ta días siguientes a la fecha en que la empresa debe de pagar_
el impuesto anual. Si la Secretaría de Hacienda y Crédito Pú_
blico aumenta el monto de la utilidad gravable, el reparto adi_
cional se hará dentro los sesenta días siguientes a la fecha en
que la Secretaría avise al patrón de tal aumento. Sólo en el_
caso de que el patrón no esté conforme se suspenderá el pago -
del reparto adicional hasta que se logre un acuerdo entre la -
Secretaría y el patrón.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto
de utilidades debe de ajustarse, en términos generales a estas
normas:

No se deben de hacer compensaciones de los años de pérdi-
das con los de ganancias;

Los directores, administradores y gerentes generales de -

las empresas no deben participar de las utilidades;

Los demás trabajadores de confianza sí participarán, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste el trabajador de planta con las mismas características, se debe considerar este salario aumentado en un veinte por ciento como salario máximo;

Deben de considerarse como trabajadores en servicio activo a las madres trabajadoras durante los períodos prenatales y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, y

Los trabajadores eventuales tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

Ahora bien, la utilidad repartible se divide en dos partes iguales: La primera se reparte por igual entre los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios; La segunda se reparte en proporción al monto de los -

salarios cobrados durante el año (a salario más alto, mayor participación).

Para los efectos del reparto de utilidades, se entiende - por salario la cantidad que percibe el trabajador en efectivo_ por cuota diaria. No se considera como parte de él las gratificaciones, percepciones, etc.; ni las sumas que correspondan_ al trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y, en general, cuando la - retribución sea variable, se toma como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas durante el año.

La participación de utilidades no forma parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a - los trabajadores las cantidades que correspondan a los traba- jadores por concepto de utilidades gozan de las mismas protecciones del salario.

Establezca la ley para determinar la participación de - utilidades de cada trabajador y que se forme una comisión, integrada por igual número de representantes de los trabajado-- res y del patrón, que calculando la cantidad que corresponde_ a cada trabajador y fije la lista en un lugar visible en el -

establecimiento. Para hacer los cálculos el patrón pone a disposición de la comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga.

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa.

Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento; las empresas de nueva creación; dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La novedad del producto se determina de acuerdo con lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el periodo de explotación;

Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuta --

actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro;

El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia, y las empresas que tengan un capital menor del que fija la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio, la resolución puede revisarse total o parcialmente, cuando existan problemas económicos importantes que lo justifiquen.

III.- LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A PETICION DEL PATRON.

La ley no señala un procedimiento específico para la modificación de las condiciones individuales de trabajo a petición de los patrones. Esta modificación será, en todo caso, consecuencia de la modificación colectiva prevista específicamente en el artículo 426 que la autoriza cuando influyan circunstancias económicas que lo justifiquen causa patronal o cuando el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Igualmente podría ser el resultado de

la más teórica que real posibilidad de que el patrón solicite y obtenga la revisión del contrato colectivo de trabajo (artículos 397 al 400 de la Ley Federal del Trabajo).

Nada impide, sin embargo, que por la vía de convenio se llegue a acordar una modificación de las condiciones individuales. Sin embargo, la validez de esta solución dependerá de su aprobación por las juntas de conciliación y arbitraje, la que a su vez estaría condicionada por el hecho de que la modificación no implique una renuncia de los derechos de los trabajadores. En el artículo 33 se dispone, al efecto lo siguiente:

Artículo 33.-"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y de más prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los -

derechos de los trabajadores". (19)

"El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse como un precepto establecido en beneficio de los trabajadores, con el objeto de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses por pretender evitar que renuncien a sus derechos en beneficio del patrono; de manera que en tanto que no exista un perjuicio para aquellos, el convenio es válido, aun cuando no haya sido aprobado por la junta respectiva". (20)

La determinación de si el convenio no ratificado ante la autoridad jurisdiccional de trabajo y aprobado por ésta es o no perjudicial habrán de hacerla las propias juntas de Conciliación y Arbitraje. Es obvio que la situación señalada podría dar margen a dos acciones diferentes. La primera consistiría en la declaración de nulidad del convenio, con el restablecimiento de las condiciones anteriores y, en su caso, el pago de diferencias. La segunda, en la rescisión de la relación de trabajo por parte del trabajador, por violación de las con

(19) Cavazos Flores Baltazar.-Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Edit. Trillas. México 1982

(20) Lobato Jacinto.- la. Nueva Ley Federal del Trabajo.- Editorial Teocalli. México 1983 Pág. 56

diciones de que son originalmente pactadas, con la doble exigencia del pago de diferencias, en su caso, y la indemnización mencionada en los artículos 50 y 52.

IV.- LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO A PETICION DEL TRABAJADOR.

En la clasificación tradicional de los conflictos de trabajo se distingue a los conflictos jurídicos, que son aquellos que versan sobre la interpretación o cumplimiento de las normas de trabajo, de los conflictos económicos. Estos no necesariamente implican controversias sobre cuestiones de dinero - sino respectivamente de las condiciones de trabajo.

En la Ley de 1931 sólo estaban previstos los conflictos jurídicos individuales y colectivos de carácter económico. La Ley de 1970 introdujo, en cambio, una modalidad al establecer en el artículo 57 el fundamento, en el orden sustantivo, del derecho de los trabajadores para, en forma individual, solicitar la modificación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la Organización Internacional del Trabajo, se señalan algunas modificaciones que deben de estar en las legislaciones nacionales.

A).- Ejecutar los trabajos peligrosos en los locales o edificios separados en los que estén ocupados el número menor posible de trabajadores.

B).- Emplear aparatos herméticamente cerrados en los trabajos peligrosos para evitar el contacto personal con sustancias nocivas y el desprendimiento, en la atmósfera de los locales, de polvo, humo, gas, fibras, nieblas o vapores en cantidades que puedan constituir un peligro para la salud;

C).- Captar en su punto de origen o en un lugar próximo a éste, mediante aparatos mecánicos de evacuación o de ventilación o por cualquier otro medio apropiado, el polvo, humo, las fibras, nieblas o los vapores nocivos, cuando no sea posible evitar la exposición a esas sustancias por cualquiera de los procedimientos.

D).- Proveer a los trabajadores de la ropa y del equipo, así como de cualquier otro medio de protección individual que fuere necesario, e instruirlos sobre el modo de utilizarlo, para protegerlos contra los efectos de los agentes nocivos, cuando las demás medidas destinadas a eliminar los riesgos sean impracticables o insuficientes para garantizar una pro--

tección adecuada.

1.- Cuando se necesite la utilización de la ropa y del equipo individual de protección prevista en el inciso anterior a causa de los riesgos especiales que la ocupación entrañe, la ropa y el equipo deberían ser facilitados, limpiados y conservados en buen estado por el empleador. En el caso de que estos medios de protección puedan contaminarse con sustancias tóxicas o peligrosas, y mientras no se requieren para el trabajo ni para ser limpiados o conservados por cuenta del empleados, deberían ser guardados en lugares completamente separados para que no contaminen la ropa habitual del trabajador.

2.- La legislación nacional debería contener además disposiciones especiales relativas a los exámenes médicos de los trabajadores empleados en trabajos que entrañen riesgos para su salud, tratada por la legislación nacional; en los casos en que la cuestión esté regida por contratos colectivos, las condiciones serán las que determinen el contrato colectivo correspondiente.

Los desechos y residuos no se deben de acumular, constituyendo así un riesgo para la salud.

Se disponga de alumbrado suficiente y adaptado a las necesidades del caso, ya sea natural, artificial o de ambas clases, se mantenga en condiciones atmosféricas, adecuadas, a fin de evitar la insuficiencia de abastecimientos de aire y de su circulación una atmósfera viciada, las corrientes de aire peligrosas, las variaciones bruscas de temperatura, así como en la medida posible, la humedad, el calor o el frío excesivos y los olores desagradables.

Se provean instalaciones sanitarias y medios apropiados para, así lavarse, agua potable, en lugares apropiados, en cantidades suficientes y condiciones satisfactorias.

Cuando los trabajadores deban cambiarse de ropa al comenzar o terminar el trabajo dispongan de vestuarios o de otras instalaciones apropiadas.

En todo lo posible se eliminen o reduzcan los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Las sustancias peligrosas sean almacenadas en condiciones de seguridad.

Con objeto de prevenir, reducir o eliminar los riesgos - que amenazan la salud en los lugares de trabajo, se deben de - adoptar todas las medidas apropiadas y practibles para: Reem--plazar las sustancias, operaciones o técnicas nocivas por - - otras innocuas o menos nocivas.

Imperdir el desprendimiento de sustancias nocivas y pedir los trabajadores se les proteja contra la radiación peligrosa.

V.- EL ACUERDO MUTUO PARA LA REALIZACION DEL TRABAJO.

Las partes deberán de ponerse de acuerdo y firmar un contrato individual de trabajo. De este documento deben de existir por lo menos dos ejemplares (uno por cada parte) (trabajador y patrón) deben de estar de acuerdo en este contrato las_dos partes interesadas y en el cual figuran los siguientes datos:

a).- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.

b).- Si la contratación del trabajador es por tiempo in-determinado o por obra o tiempo determinado.

c).- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.

d).- El lugar o los lugares donde deba de prestarse el servicio o trabajo.

e).- El monto del salario y la forma en que se va a pagar (diario, semanal o quincenal).

f).- La duración de la jornada.

g).- La capacitación que recibirá el trabajador.

h).- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

En caso de que el trabajador carezca de contrato escrito, será culpa del patrón esta omisión; en otras palabras, el hecho de que el trabajador no haya firmado un contrato no lo priva de sus derechos.

Si en el contrato no se determinan los servicios que debe

prestar el trabajador debe de cumplir con las tareas que ordene el patrón y que se relacionen con el objeto de la empresa o establecimiento. Dichas tareas deben estar de acuerdo con la salud.

El empleo de los trabajadores en trabajos que entrañen riesgos especiales para su salud debería estar condicionado a

Un examen médico, efectuado tiene por objeto "evitar toda alteración de la salud de los trabajadores como consecuencia de su trabajo, vigilando principalmente las condiciones de higiene del trabajo, los riesgos de contaminación y el estado de salud de los trabajadores". (21)

a).- Los exámenes médicos deben efectuarse poco antes o poco despues de que el trabajador ingrese en el empleo;

b).- Un examen médico efectuado periódicamente.

(21) Audlaver P.- Ejercicio de la Medicina del Trabajo. Editorial Científico Médico. Madrid España 1980. Pág. 61.

La legislación nacional, o una autoridad competente facultada por dicha legislación, debería determinar de vez en cuando, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores:

A) Respecto de que riesgos y que circunstancias deberían efectuarse los exámenes médicos;

B) Respecto de que riesgos convendría prever un examen médico inicial, un examen médico periódico o ambos exámenes;

C) Los intervalos máximos con que deberían ser efectuados los exámenes médicos periódicos, teniendo en cuenta la naturaleza y el grado de los riesgos y las circunstancias especiales.

Se deberá extender un certificado, en la forma prescrita por la autoridad competente, en el que conste que, en cuanto concierne al riesgo de una enfermedad profesional determinada, no existen contradicciones médicas al empleo de un trabajador en una ocupación determinada.

D) Los exámenes médicos previstos en esta recomendación

no deberían ocasionar gasto alguno al trabajador.

E) El tiempo invertido en dichos exámenes no debería dar lugar a ningún descuento de salario cuando la cuestión es la fuerza, aptitudes, estado o condición del trabajador.

La ley reconoce contratos individuales por tiempo indeterminado, por obra determinada y por tiempo determinado. Esto significa que el llamado contrato de trabajo a prueba, como lo han señalado reconocidos juristas, no tienen ningún valor. A partir del momento en que se inicia la relación laboral, el trabajador adquiere todos los derechos que figuran en la Ley Federal del Trabajo.

En otras palabras: Si un trabajador es despedido al término fijado en el llamado contrato de trabajo a prueba, tal despido es injustificado y le da derecho al trabajador a reclamar una indemnización o a pedir su reinstalación en el puesto.

No obstante lo anterior, conviene recordar lo siguiente: el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, dentro del primer mes, si ha sido engañado con certificado falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador aptitudes, facultades,

tades o capacidad de que carezca. Sólo tratándose de trabajadores domésticos la ley establece un período de prueba de un mes, sin responsabilidad.

F) Cuando un trabajador es contratado para sustituir definitivamente a otro trabajador separado de su empleo, cuyo caso no haya sido resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje;

G) Cuando es contratado para ocupar definitivamente el puesto de otro trabajador que haya faltado a su empleo por enfermedad, por causa de fuerza mayor o con permiso.

Se ofenden los derechos de la sociedad

H) Cuando un trabajador es contratado para sustituir a un huelguista en el trabajo que se desempeña, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga. Existe una excepción: El patrón puede utilizar a otros trabajadores si los huelguistas se niegan a prestar servicios en los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta (en este caso, los huelguistas deberán llegar a su punto de destino); y, en los hospitales, sanatorios, clí-

nicas y demás establecimientos análogos, si los huelguistas se niegan a continuar con la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo hasta que sean trasladados a otro establecimiento.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

El movimiento obrero con algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la revolución industrial, que trae consigo de inmediato el resultado social del nacimiento del proletariado y produce por último que se dicten las normas que acaben con el sistema corporativo: el edicto Turgot y la Ley de Chapelier. Desde su nacimiento se enfrenta con las leyes de que la burguesía se vale para luchar en contra de la clase obrera, la que, de acuerdo con la dialéctica marxista, producirá la destrucción de su creador. De estas leyes, la Ley Le Chapelier de 14 a el 17 de junio de 1791 y el Código -

Penal francés de 1810 que establece, con Napoleón, el delito_ de coalición son, duda, la más característica.

La revolución industrial inglesa, es necesario recordar_ cual era la vida anterior a este fenómeno técnico y social. - Durante el siglo XVIII dice el señor T.S. Ashton la mayoría - de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajado la - tierra. Las condiciones de vida y labor variaban de con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero, omitidas dichas diferencias había un vigoroso contraste que - no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalga- ba a través de los condados ingleses, y que a través de los - condados ingleses, y que consistía en la sucesión de campos - baldíos, que ininterrumpidos se extendían perderse en el hori_ zonte, y aquéllos delimitados por bardas de piedra, cercados_ propiamente o bien rodeados de hileras de árboles.

La industria textil era fruto principal de la economía - campesina. Comprendiendo un largo proceso y en ocasiones, se teñía. Después se peinaba, a fin de separar los vellos lar-- gos de los cortos, o bien se pasaba por el (cardador) hacien_ do un lanudo cilindro en el cual las fibras eran casi parale_

las. Después se hilaba, tejía, (abatanaba), lavaba, estiraba blanqueaba, aderezaba y cortaba. Las diversas etapas de la fabricación requerían grados distintos de habilidad y fuerza: Las mujeres y los niños podían realizar el escogido, limpia e hilado, pero el peinado y demás operaciones eran propias de hombres. Algunos se llevaban a cabo en casas particularmente y con ayuda de aparatos sencillos, pero el (abatanado) durante el cual la lana se trataba con óxidos y se golpeaba con mazos para ser desgrefñada se realizaba en molinos movidos por caballos o por la fuerza hidráulica.

Las demás industrias, como la del vestido eran de escasa importancia, o bien estaban igualmente vinculados a la agricultura. Tal era el caso de la industrial del carbón, controlada por los terratenientes que explotaban las vetas subterráneas, procurándoles rentas y privilegios.

Los obreros, de esa época en su mayor parte, trabajaban a destajo. Se les daba una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, que se cubría a la semana o a la quincena, y el resto se pagaba cada seis, ocho o doce semanas. A veces recibían el salario por conducto de un intermediario, su contratación se hacía, generalmente, por un año, por lo

que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado - y la posibilidad de no ser enrolados por la corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser in-frahumanas.

El inicio de la revolución industrial suele ubicarse en el año de 1760. El rigor no puede entenderse sólo como un fenómeno económico, asociado a los nombres de los inventores ingleses de los cuales probablemente el más conocido es el señor James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión e inventor de la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombear agua. El señor Ashton afirma que, inclusive, la exactitud del nombre "Revolución Industrial" es ampliamente discutible ya que los cambios que produjo no afectaron sólo a la industria sino también fueron sociales e intelectuales. El sistema de relación entre los hombres que ha sido llamado capitalismo señala (Sr. Ashton).

Las consecuencias más importantes de la revolución industrial fueron las siguientes: La primera de ellas consistió en la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, lo que implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales del sistema gremial. Esta reunión no fue -

caprichosa, ya que en las industrias del hierro, la mecánica - de la laminación y de la fundición exigía producir en gran escala. En otros casos, en la fabricación de productos químicos o de máquinas era necesario establecer cierta vigilancia que - sólo era posible efectuar reuniendo a los fabricantes disper-- sos.

La segunda consecuencia, que lógicamente derivaba de la - necesidad de obra de mano, consistió en la prolongación exage- rada de la jornada de trabajo. En 1792 se empezó a utilizar - gas de carbón para la iluminación. Con ello se rompió la tra- dición gremial de no laborar después de la puesta del sol. A este régimen quedaban igualmente sujetos los niños y las muje- res. Los primeros, relata el señor Ashton, llegaban a trabajar durante doce o quince horas diarias a pesar de que, en algunos casos, eran menor de siete años de edad. Por otra parte los - niños y las mujeres cobraban, por trabajo igual, salario infe- rior al de los hombres y esa es una de las razones de que la - mano de obra fuera formada en su mayoría por niños y jóvenes - preferentemente.

Las condiciones que se presentaban en el trabajo eran to-- talmente contrarias a la salud o la integridad física de los -

trabajadores. Se tomaron algunas medidas a este respecto, como la promulgación, en el año de 1802, de la Ley sobre la Salud y Moral de los Aprendices, que limitaba las horas de trabajo, y que fijaban niveles mínimos de higiene y la educación de los trabajadores, pero además de que ello se hizo -- cuando el peor período de la revolución industrial había pasado, tampoco tuvieron ni esta ley, ni otra sancionando en 1819, aplicable a los niños libres e indigentes la eficacia -- que el parlamento estimaba.

La situación económica de los trabajadores era desastrosa, y a esta etapa corresponde, en parte en la falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema -- "normal" de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. De otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinaba una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, lo que obligó a -- crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, a seis y a doce meses.

Si esto ocurría en Inglaterra, país que gracias a la na-

M-0030545

ciente industria empezaba a controlar mercados mundiales, aumentando con ello su riqueza, puede pensarse lo que pasaría - en otros países.

La revolución francesa se ha dicho siempre, tuvo fundamentalmente el carácter de un movimiento burgués. Pero necesariamente se apoyó en las masas, produjo también en éstas una reacción que iban más allá de las intenciones de la burguesía.

Para el señor Saint Simón la sociedad tenía que ser organizada para bienestar de los pobres, aunque desconfiaba del "gobierno del populacho" que supone el gobierno de la ignorancia sobre el del saber. Se creía que los industriales, en su carácter de dirigentes de la nueva sociedad, actuarían como tutores de los pobres, difundido de la capacidad de compra y mejorando así su nivel de bienestar. El autor Saint Simón sentía reverencia por el orden y más que la facilidad de los hombres, le preocupaba que trabajaran bien. Uno de los aspectos más importantes de su tesis es que propone unir a las clases industriales, que incluyen tanto a los ociosos, básicamente la nobleza, tanto la antigua como la creada por el General Napoleón y los militares.

En la última parte de su vida el autor Saint Simón inicia una obra: "El nuevo cristianismo" que no concluirá en que proconiza la necesidad de que los sentimientos contribuyan también al progreso social.

Habría de haber una religión nueva, sin teología, basada en el estado al fin alcanzado por el desarrollo del espíritu huamno, no sólo como inteligencia, sino también como fe en el futuro de la humanidad.

Para Fourier ningún trabajador debería tener sólo una ocupación e inclusive propuso el cambio dentro de cada día de trabajo de una ocupación a otra, para evitar la monotonía. El trabajo había de elegirse voluntariamente y por lo tanto como nadie querría encargarse de los trabajos desagradables tendrían que hacerlo los niños, ya que a éstos les gusta poner se sucios y tienen una inclinación natural a formar grupos.

Sin duda la parte más sólida de la doctrina del señor Fourier es el intento de mostrar la necesidad de adaptar las instituciones sociales a los deseos humanos, incluso si se equivocó al suponer que toda pasión conocida dado un medio social adecuado hallaría medios de expresión que la harían

beneficiosa para la humanidad indudablemente acertaba al insistir en que los hombres podían vivir, indudablemente acertaba al insistir en que los hombres podían vivir fácilmente_ si se les permitía satisfacer sus deseos naturales y no se les forzaba a vivir con arreglo a una forma artificial de conducta trazada por los moralistas en nombre de la razón. Especialmente la aplicación de este principio a la organización del trabajo es de mucha más importancia de la que se ha atribuido, incluso en nuestros días, bajo el influjo creciente de la nueva atención que la psicología social que presta a las relaciones y condiciones industriales.

De acuerdo con el señor Fourier el mundo social no había alcanzado su objetivo y el progreso de la industria social no había alcanzado su objetivo y el progreso de la industria constituía solamente una lisonja para las masas. En la tan celebrada Inglaterra decía el señor Fourier, la mitad de la población se ve reducida a trabajar dieciseis horas al día en fábricas inmundas, para ganar siete sueldos franceses (0.35 francos), en un país donde la vida está más cara que en Francia.

Por ello el señor Fourier propone remediar ese caos social

e insiste en procurar las siguientes condiciones para la sabiduría social "ninguna de las cuales es susceptible de verse satisfecha en el régimen civilizado:

Atracción industrial

Reparto proporcional

Equilibrio de la población

Economía de los medios

El señor Roberto Owen, nacido en el año de 1761 en Newport, Montgomeryshire, en la región central de Gales, quien tuvo una vida llena de incidentes dignos de un estudio por sí misma, independientemente de sus aspectos sociales, por su decidido impulso al cooperativismo y su participación personal como dirigente de la gran alianza nacional de sindicatos obreros (grand national consolidated trade unions) que en 1834, vivió el momento mayor de gloria sindical y su propio desplome.

Siempre estaba seguro de lo que quería y nunca dudoso de su propia capacidad.

De la vida del señor Roberto Owen, queremos para los - -

efectos que perseguimos, destacar tres etapas: la primera como propietario de la fábrica New Lanark que adquirió en 1800 y donde puso en práctica sus ideas filantrópicas de buen trato a los obreros: la segunda como fundador en Indiana Estados Unidos de Norteamérica de la aldea comunal New Harmony - (Nueva Armonía) en el año de 1824, donde llega a practicarse una especie de comunismo primitivo inspirado en Fourier, a pesar de que Owen lo negaba. La tercera etapa se produce a su regreso a Inglaterra, cuando de su fracaso personal en New Harmony, deja a sus hijos que la reorganicen y es nombrado en 1834, presidente de la gran alianza nacional de sindicatos obreros intentó que fracasara como antes se mencionó, en ese mismo año.

Al fracasar su tentativa sindicalista el señor Roberto Owen vuelve al campo del cooperativismo y crea una serie de sociedades de este género de tipo socialista y democrático.

Al final de su vida el señor Roberto Owen mantiene un socialismo tibio contrario a la acción social del estado y partidario de una forma de cooperación consistente en una vida en común, producida mediante adhesión voluntaria y no por imperativo legal. Además, en 1858 dedicaba, entre otras cosas,

al espiritismo.

Estos son los principios de los pensadores Europeos para los principios de la jornada, así mismo estos son los principios históricos de la jornada mexicana, que fueron logrados - después de una lucha de muchos años de opresión para la clase trabajadora.

Manuel M. Diéguez (el 2 de septiembre de 1914), en el estado de Jalisco que consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre); las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley.

El Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del estado de Veracruz el día 4 de octubre de 1914, que consagra el descanso semanal.

"La ley promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, anota que tuvo enorme resonancia y que sirvió para preparar las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas interrumpidas con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones y el salario mínimo, que podía pagarse por día, semana o mes. La ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conductas viciosas y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Además se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Por otra parte, imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existan escuelas publicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros". (1)

El 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, Ver., y la Ciudad de México ocupado por zapatistas y villistas, se dicta por el Primer Jefe un decre-

(1) De Buen L. Nestor.- Derecho de Trabajo, Tomo II. Editorial Porrúa, S.A.- México 1977. Pág. 301

to en el cual, después de exponer las razones por las que se entiende ha de prorrogarse el Plan de Guadalupe, se compromete (artículo 2o.) para expedir y poner en vigor durante la - lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas_ a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y_ políticas del país, efectuando las reformas que la opinión - exige como indispensables para restablecer el régimen que ga- rantice la igualdad de los mexicanos entre sí; legislación - para mejorar la condición del peón rural; del obrero, del mi- nero y, en general, de las clases proletarias previamente - por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secreta- ría de Gobernación el Departamento de Trabajo, hoy Secreta- ría del Trabajo y Previsión Social, lo que aunado a la refor- ma de la fracción X del artículo 72 Constitucional, había da- do al Congreso facultades para legislar en materia de traba- jo, con la participación del suministro de gobernación.

La obra legislativa del general Salvador Alvarado, ha si- do una de las más importantes emanadas de la Revolución. - Puede olvidarse que el estado de Yucatán fue la cuna del so- cialismo mexicano y que en ese estado, por lo tanto, es don- de se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresis- tas.

Representantes del huertismo general Gustavo Salas y vice-almirante Othón Blanco, suscriben los tratados de Teoloyucan, a virtud de los cuales el ejército federal rindió sus armas y se determinó la manera como ejército constituciona-- lista, se haría cargo de la Ciudad de México y ocuparía las posiciones del ejército federal frente a los zapatistas. El día 15 de agosto, Alvaro Obregón entra a la ciudad de México, Venustiano Carranza lo hará cinco días después. Pues bien, - el día 23 de agosto del mismo año, Alberto Fuentes D., Gobernador y comandante militar del estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas, a su vez, el general Eulalio Gutiérrez, Gobernador y comandante militar de San Luis Potosí, mediante el decreto fechado el 15 de septiembre, instituyen el salario mínimo para el estado, la jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas, el salario en efectivo; prohíbe las tiendas de raya; declara inembargable los salarios; crea "El Departamento del Trabajo" hoy "Secretaría de Trabajo y Previsión Social" y determina la irrenunciabilidad de los beneficios concedi-- dos por la propia ley. Unos días después el Gobernador Militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias del general - J.D. Ramírez Garrido, promulgar un decreto (19 de septiembre) de orientación más que laboral, por medio del cual queda abo

lida la esclavitud de hecho que privaba en el estado, todo sirviente adeudado que pise territorio tabasqueño, queda libre por sólo hecho, se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones de campo.

Son dos las leyes promulgadas por el general Alvaro para ese estado. La primera es la del 14 de mayo de 1915, la segunda de 11 de diciembre del mismo año, es la Ley del Trabajo. Las leyes agrarias, de Hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo han sido conocidas como "Las cinco hermanas", por perseguir todas un mismo propósito: contribuir a la transformación del régimen económico. La Ley del Trabajo prevé la participación del estado en el fenómeno económico social, con el objeto de lograr la liberación de todas las clases sociales, de asegurar iguales condiciones y oportunidades para todos y promover, sustituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuese necesario al bienestar colectivo.

Para el estado de Coahuila la Ley del Trabajo, fue promulgada por el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916, de esta ley que parecida a las demás fue tomada a la vez, de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Ber--

nardo Reyes. En realidad, no aporta nada nuevo al proceso - de desarrollo de la legislación laboral mexicana.

Ante una producción legislativa tan formidable, realizada - por diferentes personas en ámbitos también distintos, surge necesariamente la pregunta: ¿Cuál fue la razón o cuáles fueron las razones que determinaron que la revolución mexicana adoptara estas medidas, precisamente en una etapa en que la lucha, concluida en contra de Huerta, se mantenía latente -- entre los propios grupos revolucionarios? Existió, acaso, -- una orientación general en el sentido de que, a la liberación de los diferentes estados de la República, se dictaran leyes de trabajo o fue ello resultado de la iniciativa de cada uno de los militares los autores de estos documentos, algunos -- precariamente secretos, pero otros reflejando un trabajo - - serio, inclusive de investigación en legislación comparada - la Ley de Yucatán, o se trate de una obra de civiles incorporados a los estados mayores, en ese caso.

Nuestra Constitución de 1917, reflejando aquellos antecedentes y al muy inmediato de la huelga de Cananea, incluye en - la primera fracción del artículo 123, la disposición que establece la duración máxima, de la jornada de ocho horas.

Igual preocupación se pone de manifiesto en Versalles, al fijar como objetivo de urgente atención para la organización internacional del trabajo la reducción de la jornada de ocho horas. Esto provoca la convocatoria a una conferencia que habría de celebrarse en Washington, en el mismo año de 1919.

La conferencia de Washington suscitó una violenta controversia entre los representantes obreros y patronales. Estos últimos rechazaban la posibilidad de una limitación de la jornada, - aduciendo que no era oportuna en un momento en que la economía, arruinada por la guerra, exigía un supremo esfuerzo de - trabajo. No obstante esta oposición, algo se logró, aceptando la limitación de manera general solo para los estableci- - mientos industriales. En los artículos 1o. y 2o. del proyecto de convención.

"Artículo 1o.- En todos los establecimientos industriales, pú- blicos o privados, o en sus dependencias de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que es tán empleados solo 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" (2).

(2) De Buen L. Nestor. Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa S.A. Tomo II, México 1977. Pág. 141 y 142

"Artículo 2o. para la aplicación de la presente conven--
ción serán considerados como establecimientos industriales, -
señaladamente: A) Las minas, canteras e industrias extrac--
tivas de cualquier especie; B) Las industrias en las cuales
los productos son manufacturados, transformados, lavados, repa
rados, decorados, preparados para la venta o en las cuales -
las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas
la construcción de navíos, la demolición de materiales y la -
producción, transformación y trasmisión de fuerza motriz en -
general y energía eléctrica; C) La construcción, reconstruc--
ción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de
toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tran
vías, puertos, muelles diques, canales; instalaciones para -
navegación interior, canteras, túneles, puentes viaductos, -
canales de desague, albañiles, pozos, instalaciones telegrá--
ficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de -
gas, servicios de agua y otros trabajos de construcción, así
como los trabajos de fundición y preparación que preceden a -
éstos; D) El transporte de personas o de mercancías por cami--
nos, ferrocarriles o por agua, sea comunicación marítima o in
terior, comprendidos en ellos las maniobras de mercancías en
diques, malecones, muelles y almacenes de depósito, con - -

excepción del transporte a mano". (3)

Se establecieron, no obstante, limitaciones importantes al principio. Así quedaron excluidos del límite de ocho horas los trabajadores en talleres familiares y los que tenía a su cargo funciones de vigilancia, dirección o de confianza. Quedó admitida la posibilidad de que, de no alcanzar ocho horas de trabajo en determinados días, se compensaran en otros días de la misma semana. Se reglamentó esencialmente el trabajo en equipo llegándose a admitir un trabajo de cincuenta y seis horas a la semana. La jornada podía ampliarse, además en casos de siniestro o necesidad, además de las limitaciones anteriores, algunos países en razón de su especial condición económica, quedaron excluidos de la obligación de aplicar el principio de la jornada máxima de ocho horas.

En realidad, pese a esta precaria admisión de la fórmula de la jornada de ocho horas, su aceptación fue casi total. Hoy sin embargo, se pone en tela de juicio, no tanto en su diaria, sino que la multiplicación del factor por cinco en lugar de seis días a la semana.

(3) De Buen Nestor.- Derecho del Trabajo. Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A. México 1977 Pág. 141

II.- DEFINICION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Se han vertido distintos conceptos de jornada, llegándose a afirmar que es el concepto que acoge nuestra ley. Al -- doctor Cavazos Flores, por ejemplo le incomoda pues afirma -- que se presta para considerar que la jornada se inicia desde_ el momento que el trabajador sale de su domicilio para trasla darse al trabajo.

"Para el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador es tá a disposición del patrón para prestar su trabajo". (4)

Pues bien, si tenemos presente que la diferencia específica de la relación laboral es la subordinación que tanto molesta al maestro Trueba Urbina, entienda como el poder de man_ do y el deber de obediencia, tal situación aclara cualquier - duda. La jornada se iniciará cuando convengan a las partes - que el trabajador comience a estar a disposición del patrón - para prestar su trabajo y terminará cuando deje de estar a su disposición con el mismo fin.

(4) Cavazos Flores Baltasar.- Nueva Ley Federal del Trabajo_ Tematizada y Sistemática 15a. Edición. Editorial Tri-- llas. México 1982. Pág. 145

En este orden de ideas, salvo pacto en contrario, no forma parte de la jornada del tiempo que el trabajador gasta para transportarse de su domicilio al trabajo y viceversa el tiempo empleado para bañarse en las instalaciones de la empresa.

"Para el Lic. Euquerio Guerrero, la jornada de trabajo es el lapso durante el cual un trabajador debe de estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material.

Normalmente se habla de jornada diaria de trabajo, y es la única a la que se refiere el artículo 123 de la Constitución; pero la redacción del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, al autorizar el reparto de las 48 horas de trabajo a la semana, en la jornada que más adelante comentamos, ha dado margen a que se hable también de la jornada semanal como una expresión corriente en los contratos colectivos de trabajo"(5)

Fuera de esa ampliación, no es usual referirse a jornadas quincenales, mensuales.

(5) Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México 1972. Pág. 120

Uno de los requisitos formales que exige la ley y que debe aparecer en el contrato de trabajo, es la expresión del tiempo de la jornada de trabajo. Es necesario, efectivamente, que el trabajador y el patrón convengan el tiempo en que el primero va a prestar su fuerza de trabajo, cada día, al segundo y esto será un elemento indispensable para fijar el salario que le corresponda.

Dos intereses se ponen en juego a este respecto: por una parte el hombre tiene un límite físico para el trabajador y para su trabajo y en su protección debe de limitarse el tiempo de labor, pues aunque un individuo vigoroso pueda aceptar muchas horas de labor, aunque un incesante, aparentemente sin cansancio, el desgaste físico excesivo ocasiona con el tiempo una pérdida de facultades y un debilitamiento prematuro que disminuye el período de vida útil. También debe de considerarse que el esfuerzo físico y el desgaste del trabajador no son iguales durante todas las horas del día o en faenas cuya diversidad es enorme o en el medio ambiente en que éstas se efectúan.

Por otra parte, existen el interés propio de cierta clase de actividades que requieren, ya sea labores limitadas

a unas horas del día o de la noche o bien incesantemente las veinticuatro horas del día.

Tomando en cuenta estos dos intereses, las leyes de los diversos países o las convenciones internacionales han regulado la jornada de trabajo. Nuestra ley comienza por distinguir el trabajo diurno del nocturno recurriendo, por necesidad, a un horario más o menos arbitrario.

"Para (El Lic. Castorena) la jornada de trabajo fija la duración del trabajador en el artículo 123, fracción I de la Constitución fija la duración del trabajo por jornada, en - - ocho horas". (6)

Otra definición de la jornada de trabajo del compendio_ Usted y la Ley Enciclopedia "dice que la jornada de trabajo - es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Es importante advertir - que esta definición, contenida en la Ley Federal del Trabajo, no da lugar a dudas: trabaje o no, el tiempo que el trabaja--

(6) Castorena López J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Editorial, S. de R.L. México 1964. Pág. 119.

dor esté o no esté a disposición del patrón se considera jornada
da. Aunque ésta no deba de exceder del máximo legal, se considera jornada.

El patrón y el trabajador fijan, con base en la índole - del trabajo, la duración de la misma y pueden repartir las ho ras de trabajo con el fin de permitir el reposo del trabaja-- dor, por ejemplo el sábado en la tarde". (7)

III.- CLASIFICACION DE LAS JORNADAS

Jornada Diaria y Jornada Semanal.

La primera parte del artículo 59 de la Ley Federal del - Trabajo dice que, el trabajador y el patrón fijará la duración de la jornada del trabajo, sin que ésta pueda exceder de los_ máximos legales.

Esto quiere decir que las voluntades de las partes pueden actuar para fijar una jornada con una duración menor a la le-

(7) Usted y la Ley.- Editada por Selecciones del Reader's Di gest. Pág. 263. México 1979.

gal, para los trabajados especialmente penosos, para usar la terminología de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) cuidando que no sea inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole de trabajo (fracción III del artículo 5o).

Nuestra legislación maneja siempre el concepto de jornada diaria; sin embargo, en forma excepcional, se refiere a la jornada semanal como una distribución o redistribución de la jornada para permitir a los trabajadores el descanso el sábado en la tarde o cualquier otra modalidad semejante.

El trabajador y el patrón podrán repartir las horas de --trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Jornada Continua y Jornada Discontinua.

Pues bien, cuando entre la hora que se inicia la jornada y concluye transcurren ocho horas, siete horas y media y siete horas, respectivamente. Para las jornadas diurna, mixta y nocturna, estamos en presencia de una jornada continua. Cuando - el tiempo transcurrido es mayor, pero el tiempo efectivo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón no excel

de los máximos legales, nos encontramos con que esa jornada - continua se vuelve una jornada descontinua.

Así entonces será continua la jornada que se inicia a las siete horas y termina a las quince horas; será descontinua la que comience a las siete horas y concluya a las diez y seis, - con interrupción de una hora a la mitad de la jornada.

Sin embargo, puede adicionarse media hora a los tiempos - señalados sin que deje de ser jornada continua, atendiendo a - lo que digamos al hablar del reposo del trabajador.

Acumulación de jornada.

Como una duración del contenido del artículo 59 nace la - figura que se conoce con el nombre de acumulación de jornadas, acumulación que nos lleva a la jornada semanal.

Así por ejemplo 12 horas de trabajo por 24 de descanso, - como existe para algunos puestos en mexicana de aviación es -- una jornada semanal lícita porque no rebasa los máximos lega-- les de cuarenta y ocho horas para la jornada diurna.

La Corte considera legal a tal punto que la inasistencia a una jornada estén acumuladas. La inasistencia en el caso - de la jornada de este tipo suma tantas faltas como jornadas - estén acumuladas. La inasistencia en el caso de la jornada - de 12 horas señaladas compute como dos faltas al trabajador.

Jornada de Trabajo Reducida.

La jornada de trabajo de acuerdo con la ley laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición - del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimo en el desempeño de la misma, sino sólo máximos, por lo cual, es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos.

Jornada Semanaria.

Distribución de las horas del sábado en la cual es inhábil. Si un sindicato y el patrón conviene en que con el fin - de permitir el reposo de los trabajadores en el día sábado, se repartirán las horas de trabajo correspondientes al sábado, en los restantes días laborables de la semana, quedándose de esta

suerte, aumentando la jornada ordinaria en una hora; como esa se agrega a la semana, no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes, sino que como son los días que ordinariamente se trabajan en el día sábado, resulta evidente que si este último día es obligatorio a los señalados en la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no tienen porque asistir a sus labores, y por consiguiente, trabajar la hora en que fue aumentada la jornada ordinaria durante la semana previa a la citada fecha, ya que dicha hora no corresponde a cada uno de los días trabajados, sino concretamente a la jornada del sábado, de donde resulta igualmente incuestionable que la hora que se haya trabajado durante esa semana constituye tiempo extraordinario.

IV.- LA NECESIDAD DE LIMITAR LA JORNADA.

Uno de los principios fundamentales del régimen de producción capitalista podría expresarse diciendo que debe procurarse obtener el mayor volumen de trabajo posible, a cambio de la remuneración más baja. Este principio, sin embargo, ha enfrentado la más tenaz de las oposiciones y una de las banderas fundamentales del movimiento obrero ha sido precisamente la de lograr la reducción de la jornada de trabajo.

Hoy en día el problema se examina ya con criterio simplista o excesivamente proteccionista, sino con apoyo en los resultados de investigación practicados conforme rígidas normas médicas, psicológicas, económicas y sociales. Se ha podido com-probar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pue-den incrementarse al término de las jornadas. Además la fати-ga prolongada disminuye las defensas del trabajador y facilita las enfermedades. Por otra parte, desde el punto de vista económico, la jornada prolongada mengua el rendimiento del traba-jador, lo que afecta seriamente el volumen y la calidad de la producción esto es, a su productividad. Por último, el exceso de trabajo impide al hombre participar en aquellas otras acti-vidades que requieren su ser social.

En realidad el problema no puede resolverse de una manera uniforme. Hay trabajos que requieren una intensidad de actividad muscular o intelectual, cuya duración diaria habría de ser mínima. En otros casos la actividad, reducida a la nada en -cuanto a movimientos físicos, implica sin embargo un profundo agotamiento nervioso: La jornada del personal que maneja en -los aeropuertos los equipos de radar que sirven para controlar el tránsito aéreo. Hay, en cambio, los llamados "Trabajos de de

de presencia" veladores, en los que la actividad se reduce a - estar en un lugar determinado, inclusive realizando activida-- des cotidianas ajenas al trabajo y que, por lo tanto, no exi-- gen mayor desgaste, ni provocan fatiga.

A este propósito se han alcanzado múltiples soluciones. - La más importante ha consistido en establecer una jornada máxi ma general que suele fijarse en ocho horas diariamente, si - - bien hay cierta tendencia en reducirlas, al menos en su cómputo semanal. Sin embargo y como esa jornada máxima puede exce- derse, bien en forma circunstancial, cuando el trabajador labo ra horas extraordinarias, bien en forma permanente, mediante - el sistema denominado de "Jornadas Acumuladas" en el que par-- tiendo del supuesto del tiempo de servicio semanal, en vez de_ distribuirlo en seis días, se concentra en menos tiempo a cam- de un descanso más prolongado. Claro está que es imposible - aplicar la jornada acumulada, en un proceso industrial, pero - en cambio es posible admitirla en trabajos de pura presencia - o en aquellas actividades que no requieren un servicio continuo y aceptan francos períodos de descanso, como es la guardia de- un servicio médico.

CAPITULO IV

I.- EL HORARIO DE LA JORNADA DIARIA.

El horario de la jornada.

La ley hace poco caso del horario de trabajo. Lo toma en consideración a propósito de la división de las jornadas en las categorías de diurna, nocturna y mixta (artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo) y nuevamente lo menciona al establecer el contenido mínimo del reglamento interior de trabajo.

La sujeción del trabajo a un horario determinado es, sin embargo, una garantía fundamental del trabajador. Ha correspondido a la Suprema Corte el adecuado reconocimiento de esta situación, mediante la siguiente jurisprudencia.

Los patrones no están autorizados a cambiar el horario - de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de és tos, el que debe ser expresado, o bien que conste en el con--trato de trabajo estipulación en ese sentido. Si no esas cir--cunstancias, no puede el patrón variar el horario de presta--ción de servicios.

La razón es obvia: El trabajador debe de tener la posibi-- lidad de disponer libremente de su tiempo de descanso e, in--clusive de establecer compromisos a determinadas horas. estu dios, deportes, otra actividad remunerada. Todo lo cual po--dría verse en grave predicamento si su horario de trabajo, de pendiera, exclusivamente, de la voluntad del patrón.

El derecho a tener un horario determinado no significa, - sin embargo, que éste sea siempre el mismo. En algunas empre--sas de doble o triple turno suele aceptarse la posibilidad de_ su rotación generalmente motivada por el deseo de que el turno incómodo o sea, el nocturno, no deban cubrirlo permanente los mismos trabajadores.

"La importancia del horario se pone también de manifiesto en otras situaciones. También a nivel de contratación colec-

tiva en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se ha establecido que los trabajadores que laboren jornada discontinua, esto es, con horario dividido, tendrán derecho a un diez por ciento de incremento sobre su sueldo normal". (1)

La obligación patronal de respetar el horario implica que no incurrirá en desobediencia el trabajador que no acepte el impuesto unilateralmente por el patrón, pero además, esto es más importante aún la conducta patronal deberá entenderse violatoria de sus deberes y autorizará al trabajador para rescindir la relación laboral.

En el artículo 51 no se menciona expresamente que la modificación unilateral por parte del patrón no puede autorizar al trabajador para rescindir el contrato, pero creo que podríamos encontrar apoyo en esta tesis asimilando tal conducta a la falta de probidad patronal (Fracción II), ya que no actúa en forma proba el patrón que altera las condiciones de trabajo. En última instancia sería considerada como causa "análoga" a las establecidas en las ocho primeras fracciones del artículo 51, de acuerdo con el criterio que se sustenta en el artículo 9o.

(1) Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social, editado por el Seguro Social Pág. 38. México 1983 a 1985.

En realidad las cuestiones vinculadas al horario han sido resueltas, fundamentalmente mediante los reglamentos interiores de trabajo, particularmente en relación y faltas. Suele operar un término de gracia y a veces se combina con sanciones de menor relieve para los que incurren en retraso.

II.- EL DESCANSO DE MEDIA HORA.

El descanso de media hora y el tiempo de reposo y comida.

En la nueva ley se introdujo una disposición sin antecedentes en la de 1931. En el artículo 63, se señala que durante la jornada de trabajo continua se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

La razón de esta modalidad se encuentra en el hecho de que es inhumano exigir una labor continua a lo largo de toda la jornada de trabajo. En virtud de ello si el trabajador debe permanecer en el lugar de trabajo durante el tiempo, el patrón deberá permitirle el descanso de media hora.

Esta disposición, cuya justificación nadie se atrevería a poner en duda, ha suscitado, sin embargo, múltiples controver-

sias en virtud de que el artículo 63 que durante la jornada - continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos en la inteligencia de que cuando el -- trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo le será - computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

El primer problema debe resolverse en el sentido de que la jornada reducida exigiría un descanso proporcional no siendo - aceptable la fórmula que algunas empresas observan de transformar el descanso en una deducción de la jornada así reducida - exija también un descanso proporcional intermedio, si se trata de jornada continua.

El segundo problema exige mayores desarrollos. En primer -

lugar se debe de mencionar que el descanso de media hora previsto en el artículo 63 y el tiempo de descanso y comida mencionado en el artículo 64 no son acumulables. La deficiente, en nuestra coordinación de ambos preceptos ha propiciado, sin embargo algunas dudas en ese sentido.

Sin embargo, cualquiera que sea la interpretación correcta es aconsejable, de ser posible, establecer en el contrato individual de trabajo o en el reglamento interior la libertad para los trabajadores en donde no puede salir del lugar donde presta sus servicios el trabajador. De esta manera, la jornada de trabajo será efectiva, y, por lo consiguiente, transcurrirán - ocho horas y media, ocho horas y siete horas y media desde el inicio hasta la terminación de las jornadas diurna, mixta y nocturna respectivamente.

La diferencia entre ambos es la siguiente:

El descanso de media hora se aplica solo en la jornada continua. En cambio el tiempo y comida previsto en el artículo 64 presume una jornada discontinua. Sin embargo, si la discontinua no permite al trabajador salir del lugar donde presta sus servicios, el tiempo correspondiente también le será compu

tado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

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

Lo redactado anteriormente es infundado porque rompe con la idea de que en la jornada de trabajo es dueño absoluto del tiempo intermedio, lo que evidentemente no ocurre cuando no puede salir del perímetro empresarial.

En ocasiones se intenta superar este escollo autorizando formalmente al trabajador para que salga de la empresa, si bien el tiempo que se concede generalmente de media hora no le permite ir y volver a su domicilio o a un lugar donde se sirvan alimentos, lo que determina que permanezca de hecho, en el lugar de trabajo.

En este caso debe tenerse en cuenta la realidad de la permanencia del trabajador y no la autorización formal y consideran - que ese tiempo si constituye parte de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo que se ordena en el artículo 64.

Esta es tomando en consideración que la jornada de trabajo, se basa en el principio del tiempo en que la jornada de trabajo es con la realización de alguna actividad física en beneficio del patrón.

III.- LOS TRABAJOS DE EMERGENCIA

Se le da el nombre de trabajos de emergencia a los servicios, distintos de los trabajos normales de la empresa, que deben prestarse cuando, por siniestro o riesgo inminente, peli--gren las personas, los bienes, ya de los trabajadores, ya del patrón o la existencia misma de la empresa.

La ley hace referencia a estos trabajos en el artículo 134 fracción VIII, que impone a los trabajadores la obligación de prestar auxilios en cualquier tiempo y en el artículo 65, que autoriza la prolongación de la jornada por el tiempo estrictamente indispensable para evitar los males. En los cua- -

les los dos preceptos nos encontramos con el deber ético, - - transformado en una obligación jurídica.

Los trabajos de emergencia pueden requerirse durante las - horas de la jornada, pero es asimismo posible que sea preciso_ prolongarla: en la primera hipótesis sustituyendo a las activi_ dades que corresponden a cada trabajador, pero en la segunda - constituyen un trabajo adicional. En atención a esta diferen- cia, el artículo 72 no señala ninguna retribución especial pa- ra la situación primera, pues lo que ahí se da es la utiliza-- ción de la energía de trabajo en una actividad distinta a la - normal, pero con autorización legal; en cambio, impuso la ley_ el pago de un salario por el trabajo adicional en la segunda - hipótesis, porque los riesgos de la empresa, y otra vez apare- ce el principio nuevo de responsabilidad, no pueden recaer so- bre el trabajador.

Dice la ley que la retribución que debe pagarse es igual - al monto que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria, solución que se tomó de la ley vieja. Se sostuvo - en el pasado en diferentes ocasiones que la solución adoptada_ violaba la fracción XI del artículo 123, que dispone que el - tiempo extraordinario se pagará con un ciento por ciento más_

de salario de las horas de la jornada, sin embargo, la Comisión recordó que cuando se hicieran las primeras críticas, se respondió que los trabajos emergentes no era el trabajo extraordinario mencionado en el texto constitucional, porque no era una prolongación de la actividad normal de la empresa, si no una emergente dirigida a salvar la vida de las personas en peligro de la empresa y a los bienes de ella y de los trabajadores, actividad que si bien sirve para evitar una pérdida al empresario, es también la conservación de una fuente de trabajo; en otras palabras; es un deber de humanidad y su resultado un beneficio para todos.

La prestación de estos trabajos es una obligación jurídica y su incumplimiento es grave, porque implica la violación de un deber ético fundamental. Ciertamente no está señalado expresamente en la ley como una causal de rescisión pero es de la misma o mayor gravedad a las enumeradas en el artículo 47, la prestación de los auxilios puede implicar un peligro grave para quien va a prestarlos, creemos que las juntas de conciliación y arbitraje habrán de resolver entre las dos alternativas con sentido de equidad.

IV.- LA JORNADA EXTRAORDINARIA

El principio de la jornada extraordinaria, y las horas extras, consisten en períodos que exceden el límite máximo de - la jornada de trabajo ordinaria, y tiene su origen en la fracción XI del inciso A del artículo 123 Constitucional que transcribimos:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban de aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos" (2)

A la vez, la Ley Federal del Trabajo autoriza, en el segundo párrafo del artículo 65, la jornada extraordinaria, pero siguiendo las limitaciones para ello, señala el precepto - constitucional.

(2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, - editada por Talleres Gráficos de la Nación. México 1982 Pag. 123

A primera vista, dá la impresión de que, todo trabajo que se desarrolla después de las horas de jornada normal, se considera como jornada extraordinaria, y por lo consiguiente, a ser remunerado con un salario que debe ser el doble, y no así, ya que el servicio extraordinario, a que nos hemos referido - difiere del señalado en el artículo 75 de la anterior Ley Federal del Trabajo y que corresponde al 65 de la vigente, que hace referencia al trabajo que deben desempeñar los obreros - cuando, en los casos de peligro de vida, de sus compañeros o del patrón, o de los intereses de uno u otro, en los casos de siniestro o riesgo inminente, sea necesario laborar aún después de la jornada normal, en auxilio de esos intereses, y en cualquier tiempo.

Toda vez que en los casos a que nos hemos referido, el trabajo realizado no tiene como finalidad acrecentar la riqueza del patrón, dándole mayor utilidad, sino evitar la pérdida de un bien mayor, como es la vida propia y la de sus compañeros así como también la fuente de trabajo, la preservación de bienes, es considerado de provecho general ya que, en tal caso, los patrones perderían su empresa y los trabajadores perderían también su fuente de empleo.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, precisó lo - que debe de entenderse por servicio extraordinario, al definir lo como "la prolongación de la actividad normal de la empresa" (3)

El servicio extraordinario, es una excepción del principio contenido en el artículo 123 fracción XI de nuestra Constitución, que establece las ocho horas de jornada; y tomando en - consideración las diversas circunstancias que por "actividad_ normal de la empresa" se vea precisada a atender necesidades_ de carácter técnico, (como la preparación y vigilancia de - - ciertos productos para estar en posibilidad de iniciar el tra_ bajo del día siguiente, preservar de su destrucción determina_ da materias, la vigilancia en la elaboración natural de termi_ nados productos, etc.) asimismo, por la demanda inusitada del producto fabricado, o puesto a la venta que obligue al empre_ sario a solicitar de sus empleados a prolongar dicha jornada, con el incentivo del doble salario.

Dispone nuestra Ley Laboral en el artículo 66 que la dura_

(3) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Na-- ción. Apéndice 1917-1975 Cuarta Sala Pág. 116.

ción del servicio extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, lo que resuelve el problema de terminar cuando, en un caso específico, un trabajador labora jornadas extras o, según la naturaleza del empleo, desarrolla dos turnos de trabajo en el mismo empleo.

Se ha planteado también, el problema de determinar, cuando en una empresa, se ha pactado una jornada normal, digamos de siete horas, cuando se considera que empieza a contar el tiempo extra, si a partir de esas siete horas establecidas como jornada normal, o después de las ocho horas. La solución la tiene la fracción XI del artículo 123 Constitucional, que habla de la prolongación de la jornada normal, esto es, de la que se hubiere pactado como jornada, normal, forzosamente se considerará como extraordinaria.

La propia ley prevee, para el caso que un patrón obligue a sus obreros a trabajar más de las nueve horas a la semana, señaladas en el artículo 66 de la propia ley: Un dispositivo que encuentra contenido en el artículo 68 que dice que 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 trabaja--
dor el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del -
salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjui-
cio de las sanciones establecidas en esta ley.

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

PRIMERO.— Que la lucha de la clase proletaria ha orientado principalmente en el logro de dos fines: Elevación de salarios y reducción de jornada de trabajo. (Mejorar las condiciones de trabajo), en el caso de jornada nuestra ley señala que como jornada máxima es de 8 horas diarias o 48 horas a la semana dando, con la inclusión de la palabra "Máxima" la oportunidad de que dicha jornada sea menor.

SEGUNDO.— Que nuestra ley señala las horas de trabajo, a desarrollar en la jornada diaria como ésta tiene lugar durante el día, en la noche o cuando intervienen parte de una y otra. Durante el día la jornada máxima será de ocho horas, y comprenderá de la seis a las veinte horas.

Siete horas para la jornada nocturna comprendida en las_ horas restantes.

Para la mixta siete horas y media, siempre y cuando el periodo nocturno sea menor de tres horas y media o más, esta jornada se considera nocturna.

TERCERO.- Existe una marcada presión obrera, para reducir la a 40 horas semanarias en vez de las 48 horas que marca la ley en la actualidad argumento razonablemente en que, al encontrarse con sus labores, deben salir con menos defectos y a mayor velocidad, además de que con ello, permite la oportunidad de reducir en mucho, el problema del desempleo dando margen además de que el obrero cuente con mayor tiempo para cultivarse.

CUARTO.- Que conciente nuestra ley de las necesidades patronales que por causas diversas se ven obligados a solicitar de sus trabajadores, la permanencia en sus actividades, más allá de las señaladas como jornada diaria y dada la necesidad de mayores ingresos por parte del trabajador, conceda la posibilidad de que sea prolongada dicha jornada, denominada jornada extraordinaria.

QUINTO.- Que el trabajador deberá de disfrutar de un tiempo mínimo de media hora, para descansar o tomar sus alimentos, debiendo considerarse dicho lapso como tiempo efectivo de jornada de trabajo, siempre y cuando el trabajador no pueda salir de donde presta sus servicios.

SEXTO.- Que el mejoramiento de las condiciones de trabajo deben de repercutir en beneficio de los trabajadores al tener mayores garantías sufren menos desgastes y rinden más para la producción de las empresas.

SEPTIMO.- Que las modificaciones de las condiciones de trabajo de parte empresa-obrero repercute en la calidad de los productos que se elaboran.

B I B L I O G R A F I A 1

- 1.- Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Bermúdez Cisneros Miguel. Editorial Cárdenas editor. México, 1978.
- 2.- Tratado Obrero. Castorena J. Jesús. Editorial S. de R.L. México 1964.
- 3.- Derecho del Trabajo. De la Cueva Mario. Editorial Porrúa, S.A. México 1961.
- 4.- Nuevo Derecho del Trabajo. De la Cueva Mario. Editorial_ Porrúa, S.A. México, 1984.
- 5.- Derecho del Trabajo Tomo I y II De Buen L. Nestor. Edito rial Porrúa, S.A. México 1977
- 6.- Manual de Derecho del Trabajo. D. Pozzo Juan. Editorial_ Soc. Anon. CD. S.B.A. Buenos Aires, Argentina, 1948.
- 7.- Aspectos Económicos y Jurídicos del Nuevo Sistema de Participación de los trabajadores en las utilidades de las - empresas.

Farías Hernández Urban. Suárez Mcaliffe Antonio. editada por la Secretaría del Trabajo y Prevision Social, 1974.
- 8.- Manual de Derecho del Trabajo. Guerrero Eugenio, Edito - rial Porrúa, S.A. México, 1972.

- 9.- Práctica de Derecho del Trabajo. Kiotoschin Ernesto. Editorial Roque de Palma, Argentina 1963.
- 10.- Proceso de Trabajo, División del Trabajo y Nuevas Formas de Organización del Trabajo. NEFFA. Julio César, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1982.
- 11.- Ejercicio de la Medicina del Trabajo. P. Anduluer. Ejercicio de la Medicina del Trabajo. Editorial Científicas_ Barcelona, España, 1980.
- 12.- Dinamica de la Duración de Trabajo. Patiño Camarena Javier. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México 1975.
- 13.- Derecho Social Mexicano. Trueba Urbina Alberto. Editorial Porrúa, S.A. México 1978.

B I B L I O G R A F I A 2

Diccionarios y Leyes.

- 1.- Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada. Baltazar Cavazos Flores. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.
- 2.- Condiciones de Trabajo. Revistas editadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, editada por Talleres Gráficos de la Nación. México 1982.
- 4.- Contrato Colectivo del Trabajo del Seguro Social Mexicano. 1983 - 1985, México.
- 5.- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Bibliográfica, tomo XXI, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- 6.- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice, 1917 - 1975. Cuarta Sala.
- 7.- Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Mexico, 1983.
- 8.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Lobato Jacinto. Editorial Teocalli, México, 1983.

- 9.- Método Lest-CNRS. Las Condiciones de Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1981.
- 10.- Diccionario para Juristas. Palomar de Miguel Juan, Editorial Ediciones Mayo. México, 1981.
- 11.- Usted y la Ley. Selecciones de Reader's Digest, México, 1979.
- 12.- Nueva Ley Federal del Trabajo. Trueba Urbina Alberto, Editorial Porrúa, S.A. Mexico, 1961.