



4  
207  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ARAGON”

“COMPARACION ENTRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LA  
INDUSTRIA AZUCARERA CON LA DE LA INDUSTRIA DE  
LA TRANSFORMACION DEL HULE”

TESIS

Que para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:  
JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

FALLA DE ORIGEN

Marzo 1989



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 está 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.

## INDICE

### "COMPARACION ENTRE LA JORNADA DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA AZUCARERA CON LA DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION - DEL HULE"

INTRODUCCION. . . . . 1

#### CAPITULO I

- 1.1.1. Reseña Histórica de las Jornadas de Trabajo . . 4
- 1.1.2. Diferentes conceptos a la Jornada de Trabajo . . . . . 17
- 1.1.3. La Jornada de Trabajo, en la Constitución-  
Política de los Estados Unidos Mexicanos . . . . 20
- 1.1.4. Fundamentación Legal de la Jornada de Trabajo en la Ley federal del Trabajo . . . . . 25
- 1.1.5. Fundamentación Legal de un Contrato Ley . . . . 35

#### CAPITULO II

- 2.2.1. Jornadas de Trabajo en la Industria Azucarera . . . . . 42
- 2.2.2. Reglamentación de la Jornada de Trabajo en el Contrato Ley de las Industrias Azucarera Alcohólica y Similares de la República Mexicana . . . . . 45
- 2.2.3. Jornada de Trabajo en el ciclo de zafra de la Industria Azucarera . . . . . 48
- 2.2.4. Jornada de Trabajo en el ciclo de reparación de la Industria Azucarera . . . . . 66

2.2.5	Descansos y vacaciones en la Industria Azucarera. . . . .	68
-------	---	----

CAPITULO III

3.3.1.	Jornada de Trabajo en la Industria de la Transformación del Hule. . . . .	79
3.3.2.	Reglamentación de la Jornada de Trabajo en el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule. . . . .	82
3.3.3.	Descansos y vacaciones en la Industria de la Transformación del Hule. . . . .	95

CAPITULO IV

4.4.1.	Diferencias entre las Jornada de Trabajo de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule. . . . .	107
4.4.2.	Semejanzas entre las Jornadas de Trabajo de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.. . . . .	110
4.4.3	Diferencias en los días de descansos y vacaciones de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule. . . . .	112
4.4.4.	Semejanzas de los días de descanso y vacaciones de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.. . . . .	116
	Conclusiones . . . . .	119
	Bibliografía . . . . .	122

## INTRODUCCION

Las actuales condiciones laborales, bajo las cuales de sempeñan sus actividades millones de trabajadores en nuestro país, son producto de un proceso histórico, mismo que tiene como sujetos a dos clases distintas; por un lado, la clase -detentadora de los medios de producción del poder económico- y su afán de obtener cada día mayores ventajas de su posición de poder, por el otro, la clase trabajadora, con ella, -su anhelo de conseguir con su fuerza de trabajo los elementos necesarios para, ya no sólo subsistir sino, una vida digna, acorde con los modernos parámetros marcados por la sociedad.

En este sencillo trabajo pretendemos analizar cómo la clase trabajadora va logrando sus conquistas, cómo en su - -afán por alcanzar los elementos que le permitan una vida no sólo dedicada al trabajo, sino con espacios para la recreación y el desarrollo de actividades culturales, avanza en la obtención de un salario remunerador, el establecimiento de - una jornada máxima de trabajo, descansos, vacaciones, asistencia médica, y en general todas aquellas circunstancias de la relación laboral que benefician al trabajador en los diversos ámbitos de su vida.

Es innegable, desde nuestro particular punto de vista, que la organización de los trabajadores ha sido fundamental para que éstos logren de una manera eficaz sus metas. Los Sindicatos han favorecido la obtención de mejores condiciones laborales y con ello, mejores condiciones de vida para los trabajadores, es por esto que en nuestro trabajo analizamos-

dos Industrias que tienen una característica común: una sólida organización de sus trabajadores, aglutinados respectivamente en el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Transformación del Hule, organizaciones que han procurado la estipulación de las condiciones de trabajo para sus respectivas industrias en Contratos - Ley.

Analizamos por último el trato que se da en los citados Contratos Ley de la Industria Azucarera y de la Industria de la Transformación del Hule, a cuestiones tan importantes en las condiciones de trabajo como son: La jornada laboral, los descansos y las vacaciones, siempre con la consideración que el Contrato Ley es el instrumento idóneo que deben utilizar los Trabajadores de la Industria organizados para la consecución de sus metas.

Esperamos que el lector encuentre interés en el presente trabajo y claridad en las ideas aquí manifestadas, con -- ello la sencillez del mismo se revertirá en satisfacción y - alegría a quien lo realizó.

## CAPITULO I

### 1.1.1 Reseña Histórica de las Jornadas de Trabajo.

La Jornada Laboral, ha sido un elemento de notoria importancia dentro de la lucha que desde siempre han sostenido patrones y trabajadores: aquéllos en busca de mayores beneficios, pugnando por mantener agotadoras y extensas Jornadas de Trabajo, y éstos siempre en la búsqueda de mejores condiciones de vida, han sumado sus fuerzas en el afán de reducir el tiempo de trabajo; al respecto el maestro, Mario de la Cueva apunta: "... el derecho del trabajo se inició con dos aspiraciones de los trabajadores: la reducción de la Jornada de Trabajo y el aumento de los salarios, que son las medidas fundamentales para mejorar la condición de los obreros. Hoy se encuentra únicamente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo; pero esta idea, que aún no cristaliza en todas las legislaciones del mundo, ha necesitado una lucha de un siglo para abrirse paso..." ( 1 )

Sin duda, estas ideas que expresa en su obra el Dr. De la Cueva, son importantes para el trabajador, ya que las mismas le permitirán un mejor desarrollo de la Sociedad y realizar actividades distintas a las del trabajo, la reducción de la Jornada Laboral traería consigo una mejor capacidad física-

( 1 ) CUEVA DE LA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", -- Editorial Porrúa S.A., 4a. Edición, T. I, México 1959 p. 595.



y mental para rendir en el trabajo y el aumento de sus sala--  
rios una mejor estabilidad y seguridad para realizarlas.

" Cuando la Jornada Laboral es excesiva, el número de --  
accidentes de trabajo aumenta, como su secuela de enfermedades  
profesionales; el trabajador sometido a un exceso de trabajo -  
decae y, quebrantada su salud, olvida sus obligaciones fami--  
liares y el agotamiento hace presa de él. La fatiga y el ago--  
tamiento provocan otros males cuyas consecuencias influyen --  
tanto en la persona física del trabajador como en sus condicio  
nes morales. Largas jornadas de trabajo llevan al uso de esti  
mulantes de diversa clase, entre los que se encuentra el al--  
cohol. Lo mismo que la ociosidad constituye un mal, el exceso  
de trabajo perjudica, llegando a anular el rendimiento por can  
sancio y la fatiga..." ( 2 )

Como podemos darnos cuenta, las jornadas excesivas, no -  
son nada buenas porque traen consecuencias graves al trabaja--  
dor que se reflejan en la producción, es por eso, que ni a los  
mismos patrones les conviene este tipo de jornadas.

( 2 ) CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral",  
Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina,  
1966, T. I, p. 512.

Desde la antigüedad, encontramos que las relaciones entre aquéllos que ofrecían su fuerza de trabajo y los que la empleaban han sido reguladas de distinta manera, haciéndose patente el forcejeo por aumentar o disminuir el tiempo de trabajo.

Así en las leyes de Manú dadas el año 1280 a de J.C., encontramos disposiciones que regulan la jornada laboral como sigue: " El sol establece la división del día y de la noche para los hombres y para los dioses: la noche es para el sueño de los seres y el día para el trabajo..." ( 3 )

Como es fácil apreciar, en los tiempos antiguos el tiempo de trabajo se establecía de acuerdo con los fenómenos del día y de la noche, de tal forma que la jornada laboral se iniciaba al amanecer y finalizaba con la puesta del sol. De esta forma la jornada de trabajo aumentaba o disminuía siguiendo el reloj de la naturaleza: "En invierno era limitada a poco más de ocho horas, en tanto que en el verano alcanzaba casi dieciséis horas diarias..." ( 4 )

( 3 ) C. DEMARAS, "Tiempo Libre de los Trabajadores", citado por CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966 T. I, p. 509.

( 4 ) CABANELLAS, Guillermo Op, Cit, p. 509.

En la Edad Media, como en otros tiempos de la historia - de la humanidad el que alquilaba su fuerza de trabajo lo hacía por un período que se extendía de "sol a sol". Consideramos - necesario señalar que la mano de obra, así llamada la fuerza - de trabajo que se ofrece y se utiliza, ha sido escasamente va- lorada y su enorme importancia poco reconocida, "... Durante - la época medieval y el renacimiento y aún en la antigüedad se - hizo alarde del despilfarro de la mano de obra, a la cual se - concedió escaso valor; millares de obreros trabajaron durante - años en la construcción de las magníficas catedrales que en -- Italia y España siguen admirándose..." ( 5 )

Durante el liberalismo, la situación de desventaja para- el trabajador se agudizó y apoyados en el principio de la auto nomía de la voluntad los poderosos acrecentaron su poder con - la explotación desmedida de la fuerza de trabajo, único recur- so de los económicamente desvalidos.

Acorde con la anterior idea, el Dr. Mario de la Cueva -- apunta: " El Derecho Civil con su principio de la autonomía de la voluntad, hizo posible la extensión ilimitada de la jornada

de trabajo y fué el liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación. El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje durante diez, doce o catorce horas ? ¿ No equivale esa prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita ? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es, por tanto, incompatible con la libertad natural del hombre..." ( 6 )

La situación de explotación incontrolable he incontrolada que durante el liberalismo sufrieron los trabajadores, fué poco a poco modificándose en beneficio de éstos. Así en Francia, las ordenanzas Corporativas limitaban la jornada de trabajo, fijándola generalmente de nueve a diez horas durante el invierno y de doce a catorce en el estío. Además se contaba con un considerable número de días festivos: domingos días solemnes, que suman aproximadamente ochenta días en el transcurso del año..." ( 7 )

No solo en Francia surgieron modificaciones a la jornada laboral en beneficio de los trabajadores; en Inglaterra el so-

( 6 ) CUEVA DE LA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", -- Editorial Porrúa S.A., 4a. Edición, T. I, México 1959 p.p. 595 - 596.

( 7 ) CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. p. 509.

cialista utópico Roberto Owen redujo en sus fábricas la jornada laboral, al respecto el maestro Néstor de Buen señala: " De los socialistas utópicos, el de mayor influencia fué, sin duda el inglés Roberto Owen, nacido en el año de 1771, en Newport, - Montgomeryshire, en la Región Central de Gales.

Roberto Owen, quien tuvo una vida llena de incidentes -- digna de un estudio por si misma, independientemente de sus aspectos sociales, ha pasado a la historia tanto por haber sido considerado el fundador del socialismo inglés, como por su decidido impulso al cooperativismo y, lo que es nuestro concepto es aún más importante por su participación personal, como dirigente de la gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros (Grand National Consolidated Unions) que en 1834 vió el momento mayor de gloria sindical y su propio desplome..." ( 8 )

En Europa y ya corriendo el siglo XX, España implanta -- las ocho horas como jornada máxima en 1918, aceptan la misma -- jornada, Alemania, Polonia y Rumania, en 1919 Francia, Holanda Italia, Portugal y Suiza: Suecia en 1920; Bélgica en 1923.

En América, Chile figura al frente de esta cruzada labo-

( 8 ) BUEN DE, Néstor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., 6a. Edición, T. I, México 1986, p. 149.

ral al decretar las ocho horas en 1908 Cuba se suma a este -- criterio en 1909; el Uruguay en 1915, el Perú y Argentina en 1929.

En nuestro país, la jornada laboral encuentra su reglamentación — como antecedente de mayor importancia, — en las "Leyes de Indias", que fueron expedidas entre 1561 y 1569; en las que encontramos disposiciones muy interesantes tendientes a regular la jornada de trabajo, que aluden al salario mínimo que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a -- los niños", pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos, a quienes las -- peticiones de los Frayles que tanto defendieron a nuestros -- indígenas; o bien a la bondad de algunos virreyes que los llevó a proteger a los naturales contra abusos de encomendadores ambiciosos..." ( 9 )

Owen logró establecer, exclusivamente en sus Industrias una disminución substancial en la jornada laboral, sin merma notable en la producción. El tiempo de trabajo disminuyó de dieciseis a doce horas y media, luego once y media, quedando-

( 9 ) GUERRERO, Euquerio, " Manuel del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A., 15a. Edición, México 1986, - p. 22.

por último en diez y media horas; aunque esto, era toda una -- revolución para la época que se vivía, el parlamento inglés no acordó disposiciones legales para la disminución de la jornada laboral y solo algunas industrias, como la de hilados y tejidos se fijó en once horas la jornada máxima, sin embargo el -- impulso obrero, el progreso técnico; tendrían que pugnar todo el siglo XIX y algunas décadas del actual siglo XX para la conquista de la limitación de la jornada laboral a menos horas, -- un movimiento de amplia envergadura se produjo con el fin de -- limitar a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales de -- trabajo, este problema que fué debatido en las conferencias de Berlín de 1890: en la de Berna de 1906 y en la de 1913 en la -- que se elaboró una carta de trabajo. Se llega así al tratado de Paz de Versalles cuyo Artículo 427 estableció en su inciso IV, "La adopción de la jornada de ocho horas y de la semana de cuarenta y ocho para los países que aún no le hubieren adoptado".

Esta decisión se vió complementada y estimulada por la -- primera de las convenciones que adoptó la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo reunida en Washington en 1919 y concretada a los establecimientos industriales.

El maestro Mario de la Cueva señala a las "Leyes de In-

dias" como el ordenamiento que durante la Epoca de la Colonia, animado por un espíritu protector para con los naturales de estas tierras, pretende establecer una reglamentación sobre la jornada laboral al señalar que: "En las Leyes de Indias, España creó el movimiento legislativo más humano de los tiempos modernos. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomendadores'

Es suficientemente sabido que en los primeros años de la colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son un resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos. Es en verdad asombroso y bello descubrir en las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario. Pero a pesar de su grandeza, las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de Fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios una categoría de seres huma--



nos pero en la vida social económica y política no eran los --  
iguales de los vencedores..." ( 10 )

Así, tenemos que durante la época de la Colonia, las --  
"Leyes de India", reglamentan la duración del tiempo de traba--  
jo, se convierten en el antecedente propio de esta regulación  
que se ha de dar hasta nuestros días.

De esta forma, Guillermo Cabanellas, apunta que en pleno  
siglo XVI se proclamó la jornada de ocho horas, ya que en las  
Leyes de Indias, señalaba que todos los obreros trabajarán --  
ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tar--  
de: "... En las fortificaciones y fábricas, repartidas las ---  
ocho horas a los tiempos más convenientes para librarse del -  
rigor del sol..." ( 11 )

En la segunda mitad del siglo XIX, cuando corría el - -  
año 1865 se expidió la "Ley del Trabajo del Imperio" misma --  
que contempló aspectos importantes en lo que se refiere a la-

( 10 ) CUEVA DE LA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del --  
Trabajo", Editorial Porrúa S.A., 7a. Edición, Méxi-  
co 1981, p.p. 38 - 39

( 11 ) CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral"  
Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina 1966, T. I,  
p.510.

protección de los trabajadores, entre éstos, una reglamenta---  
ción de la jornada laboral.

Sobre este punto el maestro Mario de la Cueva, señala:  
"En la Ley de Trabajo del Imperio, se estableció la libertad--  
de los campesinos: "El primero de Noviembre de 1865 se expi--  
dió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio: Liber--  
tad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de -  
la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo  
de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso --  
hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación --  
de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comer---  
ciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles -  
privadas y de los castigos corporales, escuelas en las hacien--  
das en donde habitaran veinte o más familias, inspección del-  
trabajo, sanciones pecunarias por la violación de las normas--  
anteriores y algunas otras disposiciones complementa----  
rias...." ( 12 )

En los primeros años de este siglo, en 1906, Ricardo --  
Flores Magón, en su papel de Presidente del Partido Liberal,-

( 12 ) CUEVA DE LA, Mario, Op. Cit. p. 41.

publicó el manifiesto y el programa del Partido Liberal, que contiene los derechos en favor de los trabajadores que años más tarde serían incorporados a nuestra constitución política de 1917.

El manifiesto en cuestión, estableció la necesidad de una reglamentación formal de las relaciones laborales para beneficio de los trabajadores mexicanos, señalaba que era necesario establecer: " mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo a los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas; descanso hebdomadario --- obligatorio; fijación de los salarios mínimos, reglamenta---- ción del trabajo o destajo; pago del salario en efectivo; pro hibición de los descuentos y multas; pago semanal de las re-- tribuciones; prohibiciones de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos: reglamentación de la activi-- dad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a -- domicilio; indemnización por los accidentes de trabajo, higie ne y seguridad en las fábricas y talleres; habitaciones higié nicas para los trabajadores..." ( 13 )

Con la publicación del manifiesto del Partido Liberal - en 1906, se inicia en nuestro país un movimiento tendiente a reglamentar las relaciones laborales, mismo que desemboca con la promulgación de nuestra Constitución en 1917. Este movimiento que se empeña en establecer en una Ley, derechos inalienables para los trabajadores, se manifiesta en diversos puntos y en diferentes momentos de la vida de nuestra república pudiendo anotarse como sus postulados los siguientes:

- Jornada de ocho horas
- Salario mínimo
- Descanso semanal obligatorio
- Vacaciones
- Reglamentación del trabajo de menores
- Aceptación del riesgo profesional
- Creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje
- Escuelas para trabajadores y sus familias.

Estos aspectos son los más importantes de las diversas Leyes y Decretos que en nuestro País fueron promulgadas antes que nuestra actual constitución, entre las que podemos citar:

- a).- Decreto del 15 de Septiembre de 1914, dictado en San Luis Potosí.

- b).- Decreto del 7 de Octubre de 1914 publicado en el - Estado de Jalisco, también llamado Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista.
- c).- También en Jalisco el decreto del 28 de Diciembre de 1915.
- d).- Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914.
- e).- Leyes: Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo, dadas en 1915 en Yucatán.

#### 1.1.2. Diferentes conceptos a la Jornada de Trabajo.

En la doctrina encontramos nutrida concurrencia de opiniones en torno al concepto de la jornada laboral, esto sin lugar a dudas, debido a lo complejo que resulta establecer de una manera satisfactoria lo que debe entenderse por jornada de trabajo.

El Dr. Baltazar Cavazos define a la jornada de trabajo como: "... El tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables a él..." ( 14 )

( 14 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar, "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica", Editorial JUS, S.A., -- 1a. Edición, México 1972 p. 22

Por otra parte, el maestro Euquerio Guerrero señala que la jornada de trabajo es: "... El lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material..." ( 15 )

Enriqueciendo el cúmulo de opiniones al respecto Guillermo Cavanellas apunta que: "... se entiende por jornada de trabajo el lapso convenido por las partes, que no puede exceder del máximo legal, durante el cual se encuentra el trabajador al servicio o a las ordenes del patrón o empresario con el fin de cumplir de la prestación laboral estipulada y exigible..." ( 16 )

De igual manera, Miguel Bermudez Cisneros externa una opinión y nos dice que: "... La jornada de trabajo debe entenderse como el tiempo convenido por las partes, durante el-

- ( 15 ) GUERRERO, Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo" en la Teoría y en la Práctica", Editorial JUS, S.A. 15a. Edición, México 1986, p. 123
- ( 16 ) CAVANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral" Editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966 T. I. p. 508

cual el trabajador se encuentra al servicio, a las ordenes -- del patrón o relación de trabajo..." ( 17 )

Algunos autores como Trueba Urbina, Néstor de Buen, José Dávalos y Francisco Ramírez Fonseca, consideran que la jornada laboral esta claramente definida por nuestra Ley Federal del Trabajo, misma que en su Artículo 58 señala que: "... Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador -- está a disposición del patrón para prestar su trabajo..."

De las opiniones vertidas por los estudiosos del derecho del trabajo, respecto a lo que debemos entender por jornada laboral, desprendemos que ésta reúne las siguientes características:

- . Un tiempo determinado
- . Una relación laboral
- . Una subordinación a un patrón

Tratando de manera sintética, de englobar las opiniones de los doctrinados y de lo que establece la propia Ley -

( 17 ) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, " Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo" Editorial Cardenas, Editor y-Distribuidor, 1a. Edición México, 1978, p. 67

del Trabajo, consideramos que la jornada laboral es el tiempo determinado, durante el cual existe la subordinación de un -- trabajador a un patrón como resultado de una relación laboral.

1.1.3. La Jornada de Trabajo en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-- nos, primera en el mundo en incluir Artículos de derecho so-- cial, producto inmediato de nuestra Revolución de 1910 y de -- las luchas sostenidas por los trabajadores en aras de mejores condiciones de trabajo; no olvidó reglamentar para beneficio-- de aquéllos que tienen como único medio de subsistencia la -- fuerza de sus brazos, la jornada laboral.

Así en su Artículo 123 correspondiente al título sexto-- " Del trabajo y la Previsión Social ", nuestra constitución - establece el tiempo máximo de la jornada de trabajo.

.Compuesto de dos apartados el Artículo 123 Constitucio-- nal establece en primer término el derecho al trabajo digno - y socialmente útil, regulando la jornada de trabajo:



- Apartado A: Entre los obreros, jornaleros, empleados -  
domesticos, artesanos y de una manera gene-  
ral, todo Contrato de Trabajo;
- I.- La duración de la jornada máxima será de --  
ocho horas;
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será  
de siete horas. Quedan prohibidas: las la-  
bores insalubres o peligrosas, el trabajo-  
nocturno industrial y todo otro trabajo --  
después de las diez de la noche de los me-  
nores de dieciséis años;
- III.- Queda prohibida la utilización del trabajo  
de los menores de catorce años. Los mayo-  
res de esta edad y menores de dieciséis --  
tendrán como jornada máxima la de seis ho-  
ras;
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfru-  
tar el operario de un día de descanso cuan-  
do menos;
- V.- La mujeres durante el embarazo no realiza-  
rán trabajos que exijan un esfuerzo conside-  
rable y signifiquen un peligro para su sa-  
lud en relación con la gestación; gozarán -  
forzosamente de un descanso de seis semanas  
anteriores a la fecha fijada aproximadamen-  
te para el parto y seis semanas posteriores  
al mismo, debiendo percibir su salario ínte-  
gro y conservar su empleo y los derechos --  
que hubieren adquirido por la relación de -  
trabajo. En el periodo de lactancia tendrán  
dos descansos extraordinarios por día, de -  
media hora cada uno, para alimentar a sus -  
hijos.

Como es fácil apreciar nuestra Constitución, pretende - la protección de los trabajadores al establecer una jornada - máxima para el trabajo diurno, que será de ocho horas y otra - para la labor nocturna, ésta de siete horas.

Por otro lado agrega nuestro máximo ordenamiento jurídico que el tiempo máximo de trabajo para aquéllos trabajadores - que tengan entre catorce y dieciséis años de edad será de seis horas.

Como un elemento importante en la protección que la máxima Ley del Estado Mexicano hace a los trabajadores, destaca el establecimiento de los días de descanso obligatorio y las especiales condiciones para la mujer trabajadora durante el - embarazo.

En el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en - estudio, que regula las relaciones laborales entre el Estado - y sus trabajadores, se establecen disposiciones que para beneficio de los trabajadores regulan el tiempo de trabajo al dis - poner lo siguiente:

- B.- Entre los poderes de la unión, el gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.
- II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutarán el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.
- III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año.

Como apuntamos antes, los derechos que ahora forman la esfera jurídica que protege a los trabajadores mexicanos, son resultado de un proceso histórico universal del cual nuestro país ha sido parte importante.

De esta manera, el Artículo 123 de la Constitución de 1917 es la culminación de una lucha que sostenida por los trabajadores, encuentra eco en los representantes de los mismos, al congreso constituyente, que los lleva a crear, tras intensos debates, el mencionado Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice: " El congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en la necesidad de cada región, sin contravenir a las - -

bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo Contrato de Trabajo".

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho -- horas.
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de -- siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general -- y para los jóvenes menores de diez y seis años. -- Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de -- diez de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de -- diez y seis tendrán como jornada máxima de la de seis horas. El trabajo de los niños menores de -- doce años no podrán ser objeto de contrato.
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberán disfrutar el operario de un día de descanso, cuando me-- nos..." ( 18 )

El Dr. Mario de la Cueva señala el espíritu que animó -- los debates por la elaboración del Artículo 123 que aglutina -- los derechos de los trabajadores entre los que destacan el --

( 18 ) DELGADO MOYA, Ruben, "El Derecho Social del Presente" Editorial Porrúa S.A., México 1977, p.p. 193 - 194.

establecimiento de la jornada máxima y nos dice que: " La --  
 previsión social del Artículo 123 se integra con un conjunto  
 de principios, normas e instituciones, que buscan ardiente--  
 mente la satisfacción de la necesidad, presente y futura, no  
 solo de los trabajadores considerados individualmente, sino--  
 también de las comunidades obreras más aún, de las poblacio-  
 nes pueblos, haciendas y centros de trabajo en los que viven  
 los trabajadores..." ( 19 )

1.1.4. Fundamentación Legal de la Jornada de Trabajo-  
 en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado  
 "A", del Artículo 123 Constitucional, regula específicamente  
 la jornada de trabajo en el capítulo segundo de su título --  
 III, apeñándose estrictamente a los lineamientos generales -  
 que le marca nuestro máximo ordenamiento jurídico.

Lo primero que la Ley establece es un concepto de Jor--  
 nada Laboral y señala en su Artículo 58 que: " Jornada de tra-  
 bajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a dispo-  
 sición del patrón para prestar su trabajo.

( 19 ) CUEVA DE LA, Mario, " El Nuevo Derecho Mexicano del--  
 Trabajo" Editorial Porrúa S.A., 4a. Edición T. II, --  
 México 1986 p.p. 32 - 33.

Es interesante destacar que entre los estudiosos del Derecho Laboral, se ha suscitado una interesante polémica entre los que sostienen que dicho numeral encierra un concepto por demás confuso y aquéllos que aseguran que nos encontramos ante un concepto preciso y claro; destacan entre éstos últimos Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera; quienes comentan: "Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición contenida en el Artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para -- que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore..." ( 20 )

Este criterio a nuestro ver el más acertado y con el -- cual comulgamos, es también sostenido, por Francisco Ramírez-Fonseca y Nestor de Buen entre otros, es la opinión dominante al respecto; sin embargo otros estudiosos entre los que destaca Baltazar Cavazos Flores, afirman que en el concepto vertido en el Artículo 58 es por demás deficiente e incompleto, -- creando confusión, ya que apunta: " Por nuestra parte, consi-

( 20 ) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, "Ley Federal del Trabajo", Comentada 57a, Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1988.

deramos que dicha definición es incorrecta, ya que en realidad la jornada de trabajo " es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causas no imputables".

Existe jurisprudencia en los llamados accidentes in itinere, en el sentido de que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa.

Con la definición de la Ley tendríamos que concluir que la jornada se iniciará desde el momento en que el trabajador salga de su casa para dirigirse a su trabajo, lo cual resulta absurdo, ya que en el tal supuesto la jornada se aumentaría o reduciría según la distancia de la casa del trabajador a su empleo o dependiendo de que el obrero fuese a su empresa en - automóvil, en bicicleta o a pie..." ( 21 )

De este modo, la Ley Federal del Trabajo sin alejarse - y aún más acercando a la realidad el espíritu del precepto -- Constitucional reglamenta el Artículo 123, estableciendo, - - para el caso que nos ocupa las particularidades y variantes -

( 21 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar, " 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales" Editorial Trillas, 2a. - Edición, México 1988. p. 83

que pueda presentar la jornada laboral.

En el Artículo 59 de la Ley Laboral se establece que: -  
"El Trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada-  
de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas-  
de trabajo a fin de permitir a los primeros el reposo del sá-  
bado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

El establecimiento de una jornada máxima, deja abierta-  
para el trabajador la posibilidad de que su tiempo de trabajo  
sea incluso menor al máximo legal, ésto ha permitido que los-  
trabajadores a través de organizaciones sindicales logren que  
efectivamente se reduzca la jornada.

Creemos que el afán por reducir la jornada de trabajo -  
encuentra su justificación en la necesidad de proteger la in-  
tegridad física y mental del hombre así como permitirle desa-  
rrollar otras actividades ajenas al trabajo, como pueden ser-  
la recreación y el estudio.

Reforzando el anterior punto de vista anotamos la idea



que Baltazar Cavazos Flores vierte al respecto: " Está por-  
demás probado que las jornadas excesivas conducen primero -  
al agotamiento y luego a la exaltación. El trabajo prolon-  
gado conduce al acabamiento y a la fatiga..." ( 22 )

Por eso nuestro Ley, clasifica la jornada laboral en-  
diversas categorías y establece en su Artículo 60 lo siguien-  
te: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las-  
veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte --  
y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo -  
de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo --  
nocturno sea menor de tres horas y media, tres horas y media  
o más se reputará jornada nocturna.

Asimismo, con el afán protector que antes señalamos, -  
establece una disminución a las jornadas nocturna y mixta y-

( 22 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar, "El Artículo 123 Constitu-  
cional y su Proyección en Latinoamérica", Editorial-  
JUS, S.A., 1a. Edición México 1976 p. 80.

apunta en el Artículo 61: " La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

De igual forma, se regula en nuestra Ley la prolongación de la jornada ordinaria, en los Artículos 65 al 68, -- que establecen:

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo -- podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar estos males.

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

Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, -- se retribuirán con una cantidad a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un -- ciento por ciento más del salario que corresponda a las --

horas de la jornada

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

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

Es necesario establecer que el Artículo 123 Constitucional, crea con su espíritu protector una esfera que envuelve a los trabajadores. La norma máxima constitucional es reglamentada por la Ley Federal del Trabajo misma que estipula en su Artículo 5o. los lineamientos generales a que debe sujetarse, para beneficio de los trabajadores, todo Contrato Laboral: " Las disposiciones de esta Ley son de orden público, -- por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I.- Trabajos para niños menores de catorce años:
- II.- Una jornada mayor que la permitida por esta Ley:

- III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente - -  
excesiva, dada la indole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje:
- IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los me  
nores de dieciséis años:
- V.- Un salario inferior al mínimo:
- VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio-  
de la Junta de Conciliación y Arbitraje:
- VII.- Un plazo mayor de una semana para el pago de  
los salarios a los obreros:
- VIII.- Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, ta-  
berna o tienda para efectuar el pago de los -  
salarios, siempre que no se trate de trabaja-  
dores de esos establecimientos:
- IX.- La obligación directa o indirecta para obte-  
ner Artículos de consumo en tienda o lugar de  
terminado:
- X.- La facultad del patrón de retener el salario-  
por concepto de multa:
- XI.- Un salario menor que el que se pague a otro -  
trabajador en la misma empresa o estableci-  
miento por trabajo de igual eficiencia, en la  
misma clase de trabajo o igual jornada, por -  
consideración de edad, sexo o nacionalidad:
- XII.- Trabajo nocturno industrial, o el trabajo des-  
pués de las veintidos, para menores de dieci  
séis años:
- XIII.- Renuncia por parte del trabajador de cualquie-  
ra de los derechos o prerrogativas consigna-  
dos en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o --  
las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

### 1.1.5. Fundamentación Legal de un Contrato Ley.

El Contrato-Ley, es un instrumento conseguido por los - trabajadores a través de su organización colectiva, mismo que ha permitido en gran medida la positivización de los derechos que consagran la Constitución y la Ley para los trabajadores-mexicanos.

De esta manera el maestro Mario de la Cueva aduciendo - las ventajas que este Contrato conlleva, afirma que: "El Contrato-Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la Ley pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el Contrato--Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales internacionales y legales a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renova---ción periódica, niveles de vida más justos..." ( 23 )

Como es de apreciarse el Contrato-Ley representa un - - gran avance en la lucha de los trabajadores por lograr que --

( 23 ) CUEVA DE LA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., 4a. Edición actualizada México 1986, p. 474.

los frutos rendidos por su fuerza de trabajo sean los suficientes para una vida digna.

Sin embargo, los patrones no ven con buenos ojos el establecimiento de Contratos Ley para la regulación de las relaciones laborales, ya que ellos se ven de manera notoria, - afectados sus intereses.

Baltazar Cavazos Flores, destacando en la corriente de opinión que considera como negativos a este tipo de Contratos sostiene lo siguiente: " Consideramos que cada día será más difícil que se llegue a celebrar nuevos Contratos Ley, - ya que los patrones no los desean por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las - empresas perjudica ostensiblemente a las más pequeñas y los Sindicatos estiman que con dichos Contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva..." ( 24 )

Hemos manifestado los beneficios que para los trabaja-

( 24 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar " El Derecho del Trabajo - en la Teoría y en la Práctica", Editorial JUS, S.A., 1a. Edición, México 1972, p.p. 447 - 448.

dores acarrea la celebración de un Contrato-Ley, ya apuntamos que con este instrumento se da la realización de los principios vertidos por nuestra constitución la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, creemos que el Contrato Ley, pese a los obstáculos impuestos por patronos y sindicatos, es la vanguardia en la contratación colectiva de los trabajadores.

La importancia del Contrato-Ley en la regulación de las relaciones laborales, en beneficio siempre de aquéllos que ofrecen su fuerza de trabajo, justifica y aún más, hace imprescindible que en este trabajo señalamos su importancia y sus características.

A este respecto, recogemos la idea apuntada por el Dr. Mario de la Cueva quien afirma que: " Es indudable que el Contrato-Ley juega un papel importantísimo en la vida del derecho mexicano del trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a él y lo mismo trabajadores que empresarios lo ven con simpatía..." ( 25 )

La Ley Federal del Trabajo, define al Contrato-Ley en su

Artículo 404 como: ' Contrato-Ley es el convenio celebrado en tre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Así tenemos que el Contrato-Ley se encuentra fundamentado específicamente en el mencionado Artículo de nuestra Ley - Laboral, y en general en los principios del derecho Mexicano del Trabajo.

Baltazar Cavazos opina que: "El Contrato-Ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Así mismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del Contrato Colectivo, que puede ser celebrado por un sólo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en:

- a).- Todo el País,    b).- Varios Estados,    c).- Un Estado,    - -
- d).- En una Zona Económica que abarque varios Estados,    - - - -



e).- En una Zona Económica que forme parte de un Estado..." ( 26 )

De aquí, de la Ley y de la doctrina desprendemos las características de un Contrato-Ley:

- Es un Convenio
- Que se celebra entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones.
- Para establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la Industria.
- Se declara obligatorio en una o varias entidades federativas o en una zona económica que puede abarcar varias entidades federativas o bien en todo el territorio nacional.

Como podemos apreciar, el Contrato-Ley es un convenio, un acuerdo de voluntades que se establece para regular las relaciones de trabajo en una rama de la Industria, mismo que tiene carácter obligatorio, en una zona económica, que puede comprender una o varias Entidades Federativas o bien puede imponerse su obligatoriedad en todo el territorio nacional.

Consideramos necesario recalcar que, en tanto que va --

más allá del texto constitucional de la propia Ley Federal - del Trabajo, el Contrato-Ley es un elemento trascendental para los trabajadores en la lucha que éstos sostienen por conseguir mejores y más elevados niveles de existencia.

Sin embargo es necesario para los fines de este trabajo diferenciar al Contrato-Ley del Contrato Colectivo de Trabajo. Recurrimos al pensamiento del maestro Mario de la Cueva quien apunta al respecto:

- | a) Contrato-Ley  | b) Contrato Colectivo   |
|--|---|
| 1.- Es un Contrato de Industria                                    | 1.- Es un Contrato de Em-                                     |
| 2.- Se solicita ante la Secretaría de Trabajo y - Previsión Social | 2.- Se solicita ante la -- Junta de Conciliación- y Arbitraje |
| 3.- Debe otorgarse por varios patrones                             | 3.- Puede ser firmado por- un sólo patrón                     |
| 4.- Se revisa 90 días antes de su vencimiento                      | 4.- Se revisa 60 días antes de su vencimiento                 |
| 5.- No puede exceder de 2 - años                                   | 5.- Puede ser indefinido.."<br>( 27 )                         |

( 27 ) CUEVA DE LA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", - Editorial Porrúa S.A., 4a. Edición, México 1968, - T. II, p. 686.

Basta citar al Dr. De la Cueva, para que de manera sintética se establezcan las características del Contrato Ley, - sin embargo consideramos necesario señalar que el Contrato-Ley surte sus efectos cuando, aprobado por las partes que convienen, es publicado en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo - Contrato-Ley para la Industria de que se trate y con la Jurisdicción determinada; mientras que el Contrato Colectivo surte sus efectos a partir del momento en que es presentado ante -- las Juntas para su ratificación.

El doctinado Néstor de Buen, apunta sobre el Contrato- en estudio, reforzando los puntos de vista vertidos en este - trabajo sobre el particular, que: " La Ley no es rigurosa al- determinar el contenido del Contrato Ley. En realidad reite- ra que debe de contener las disposiciones que integran el -- elemento normativo de los Contrato Colectivos de Trabajo( Jor- nada de Trabajo; días de descanso y vacaciones y el monto de- los salarios ) y, además los siguientes datos:

- 1.- Nombre y Domicilio de los Sindicatos de Trabajadores y de los Patrones que concurrieron a la Convención
- 2.- La Entidad o Entidades Federativas, la Zona o Zonas que abarque o la expresión de regir en todo el Te- rritorio Nacional

- 3.- Su duración que no podrá exceder de dos años
- 4.- Las demás estipulaciones que convengan las - partes..." ( 28 )

## CAPITULO II

### 2.2.1. Jornada de Trabajo en la Industria Azucarera

La Industria Azucarera, tiene ciertas características - que le hacen especial o diferente a otro tipo de Industrias.

En ésta, intervienen diversos factores en los distintos momentos del proceso de producción.

Para producir azúcar - objetivo primordial de la Industria Azucarera - hay que sembrar la caña, cultivarla, en su momento, cortarla, transportarla a las Fábricas llamadas Ingenios para ser procesada. Por su parte, los Ingenios deben ser mantenidos en condiciones adecuadas para su funcionamiento.

De lo anterior, podemos desprender que el proceso de producción de azúcar tiene diversas facetas claramente diferenciadas, a saber:

- a).- El cultivo de la caña, su corte y transportación al Ingenio.
- b).- La zafra es la etapa en la que propiamente se elabora el azúcar.
- c).- La reparación de las Fábricas llamadas Ingenios: Etapa en la que se realizan trabajos de mantenimiento en la Fábrica para el próximo período de zafra.

La Agroindustria Azucarera, la más importante del País - en su género, y que es una Fuente de Trabajo de notoria relevancia en el ámbito de la economía mexicana, cuenta con trabajadores agrícolas y trabajadores industriales. Aquéllos cubriendo la etapa de cultivo de la caña, los últimos realizando el trabajo industrial en los Ingenios. En este trabajo es interés especial el estudio de las jornadas de trabajo a través de las cuales desempeñan sus funciones los obreros azucareros, ya que la finalidad del mismo es comparar las condiciones de la jornada laboral de dos Agroindustrias notables, la Azucarera y la Huleira.

Así tenemos que en la Industria Azucarera, específicamente en el período de zafra se presentan las jornadas diurna nocturna y mixta, mismas que establece la Ley Federal del Trabajo que señala en su Artículo 60.

".. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y - las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y - las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y -

media o más, se reputará jornada nocturna.."

La zafra es un periodo de intensa actividad en el Ingenio, el proceso de producción no debe detenerse en ningún momento, de ahí que se implanten en el Ingenio horarios de trabajo que van a dar como resultado las jornadas ya anotadas y como mencionamos contempladas por la legislación laboral mexicana, o sea que se trabajarán tres turnos diarios de ocho horas, lo que trae como resultado que durante las jornadas - - mixtas y nocturnas se rebase la jornada legal, a lo que expresa el maestro de la Cueva que dice:

"..El Derecho del trabajo protege al obrero, pero esta protección tiene como limite la necesidad de no destruir el capital, ya que ésto traería consigo, a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo que lo es, también, la vida para el obrero. El principio de jornada máxima tiene como excepción las necesidades de las empresas..." ( 1 )

La zafra, en términos laborales es el periodo más importante en la Agroindustria Azucarera, en seis meses aproximadamente

( 1 ) CUEVA DE LA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa S.A., México 1959, T.I, 4a. Edición p. 608.



mados de duración ocupa a un gran número de obreros, obteniéndose al final de ella el azúcar. Desafortunadamente, para el período de reparación muchos de los obreros son retirados, en virtud de que se requiere un menor número de trabajadores para este período.

2.2.2. Reglamentación de la Jornada de Trabajo en el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana.

En la Industria Azucarera las relaciones laborales entre patrones y trabajadores son reguladas por el Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana y titulares de este Contrato es el Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana siendo las disposiciones de este Contrato aplicable a la paraestatal Azúcar Sociedad Anónima de Capital Variable, misma que tiene a su cargo el funcionamiento de la mayoría de los Ingenios Azucareros del País; de igual manera se aplica el Contrato Ley a la Cámara Nacional de la Industria Azucarera que aglutina a las empresas propietarias de los Ingenios Privados del País.

Algunos estudiosos del derecho como el maestro Néstor de Buen, manifiestan que los Contratos Ley no son todo favora

ble para los trabajadores pues apunta que: " El Contrato Ley favorece, en nuestro concepto, al dumping, esa lacra del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a -- los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los Contratos Ley. Por ello lo vemos con antipatía. ¡ Ojalá que estemos equivocados !.. " ( 2 )

Considerando el criterio del maestro De Buen, creemos-- que si se encuentra equivocado ya que el Contrato Ley Azucarero viene a ser uno de los Contratos Colectivos más avanzados del movimiento obrero organizado de México, son diversas las prestaciones que en el mismo se encuentran pactadas muy superiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

La Jornada Laboral, ha sido elemento fundamental en la lucha que los trabajadores de México y del mundo, han sostenido en la búsqueda de condiciones mejores, tanto individual como de clase, Roberto Muñoz Ramón, nos habla del principio de vitalidad que se observa en la reducción de la jornada de

( 2 ) DE BUEN, Néstor, "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A., 5a. Edición, México 1983, p. 786.

trabajo y que se enfocan de tres puntos de vista: fisiológico, social y cultural.

Los estudios fisiológicos del ser humano realizados desde el siglo pasado, demuestran sin lugar a discusión que la jornada de trabajo excesiva afecta el cuerpo de los trabajadores ocasionándoles, por una parte, la fatiga, con la consecuente disminución de la atención que le puede provocar accidentes que afecten su integridad corporal y, por la otra, el menoscabo de su salud precipitando su invalidez y aún su muerte prematura.

Razón importante para la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad es que el trabajador requiere convivir socialmente con su familia y participar activamente en la vida de relación con sus semejantes. Es necesario que el trabajador tenga horas libres durante todos los días y que al salir del trabajo no se encuentre fatigado para que cuente con ánimo para dedicarse al esparcimiento, a la atención de su familia y a vivir sus relaciones con sus congeneres, para lograr desenvolver equilibradamente su personalidad.

Aspecto relevante también de la limitación de la jornada desde el punto de vista del principio de vitalidad es necesidad que tiene el hombre de contar con tiempo libre suficien-

te que le permita cultivarse y participar del acervo cultural de la humanidad y así alcanzar un desarrollo de su personalidad.." ( 3 )

En los Capítulos V, VI, del Contrato Ley en cuestión -- referente a la Jornada Laboral encontramos disposiciones de carácter benéfico para los trabajadores, aún por encima de -- la Ley Federal del Trabajo.

### 2.2.3. Jornada de Trabajo en el ciclo de zafra y de la Industria Azucarera.

Como señalamos en su oportunidad, la Industria Azucarera tiene un proceso de producción dividido en dos grandes períodos: la zafra y la reparación.

En el período de zafra el trabajo es intenso y se desarrolla en la fábrica las 24 horas de insensante actividad.- El Contrato Ley señala disposiciones específicas para regular la Jornada Laboral durante este período dadas las características propias del mismo.

( 3 ) MUÑOZ RAMON, Roberto, "Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A., 1a. Edición México 1983 T.II, p.p. 112 113

En congruencia con la Ley Federal del Trabajo, el Artículo 18 del Contrato Ley Azucarero establece que:

"... Las jornadas de trabajo tendrán como duración, la que señala en sus disposiciones relativas al Capítulo II del Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo. El Reglamento Interior de Trabajo, fijará las horas de entrada y salida de los trabajadores y las demás condiciones de las jornadas de cada Ingenio..."

Como podemos ver, el Contrato Ley Azucarero va más allá y establece la capacidad de negociación entre Sindicato y Empresa, para establecer el Reglamento Interior de Trabajo, el horario para la entrada y salida de los trabajadores y condiciones específicas de la Jornada en cada Ingenio; esto es importante dado que los centros de trabajo tienen diferentes condiciones en cuanto a las vías de comunicación distancias a los núcleos de población, y condiciones naturales - propias de la región donde éstos se encuentran.

Esta circunstancia, de indudable beneficio para los trabajadores, no es considerada por la gran mayoría de los Contratos de Trabajo de otras Industrias, aún cuando hemos estable--

cido las razones fundamentales y definitivas para la reducción de la jornada derivan del principio de vitalidad, también nos encontramos algunas razones derivadas del principio de productividad que requieren se fije una jornada limitada. "El hombre fatigado - dice Luis A. Despotín - produce mal y es antieconómico su trabajo".

" A medida que transcurre la jornada de trabajo se van consumiendo las energías disponibles de tal suerte que si se prolonga el trabajo más allá de lo científicamente exigible - debe recurrirse a las reservas orgánicas que, sin duda alguna, no actúan con la intensidad necesaria capaz de alcanzar - el porcentaje de producción alcanzado en el curso de las primeras horas normales de trabajo" Una jornada prolongada provoca por otra parte, accidentes y enfermedades, con el consecuente ausentismo que afecta necesariamente la producción..." ( 4 )

El Artículo 19 del Contrato Ley Azucarero en su primer párrafo establece que:

( 4 ) MUÑOZ RAMON. Roberto Op. Cit. p. 113

"... La jornada de trabajo para quienes perciben sueldo por unidad de tiempo, se empezará a contar desde el momento en que el trabajador se presente en el lugar indicado por las Empresas para traslado a los departamentos, oficinas, almacenes, bodegas, tomaduras de tiempo, o lugares designados para el desempeño de los trabajos respectivos. En consecuencia, el tiempo que emplee el trabajador del lugar asignado - para su traslado a los departamentos, oficinas, almacenes, bodegas, etc., tanto de ida como de regreso, se computará como parte integrante de la jornada de Trabajo..."

Se deduce que el Contrato Ley de la Industria Azucarera se encuentra en concordancia con aquellos doctrinarios -- que consideran a la Jornada de Trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición de un patrón y no necesariamente el tiempo efectivo de trabajo. Siendo éste uno de los puntos que colocan a dicho Contrato en un primer plano dentro del ámbito nacional en lo correspondiente a la protección de los trabajadores.

Abunda el Artículo 19 en la reglamentación específica de la Jornada Laboral al señalar en su segundo párrafo:

"... Cuando los patrones tengan necesidad de ocupar los

servicios para cualquier actividad de uno o más trabajadores que no se encuentren dentro de la jornada que les corresponda, se les empezará a contar su tiempo extraordinario desde el momento en que salgan de su domicilio, disfrutando de un plazo de tolerancia hasta de treinta minutos, por distancia que no exceda de un kilómetro entre su domicilio y el lugar de sus labores tanto de ida como de regreso, tiempo que se les abonará dentro de la jornada extraordinaria de que se trate. Cuando la distancia sea mayor, la Empresa proporcionará a los trabajadores el medio de transporte de ida al centro de trabajo y de regreso a su domicilio..."

En total concordancia, con las ideas anteriormente anotadas, se advierte el contenido de este Artículo que prevee y regula en beneficio de los trabajadores, aquéllos factores que intervienen de una u otra forma en la configuración de la Jornada Laboral, tales como:

- El transporte: domicilio - centro de trabajo y centro de trabajo - domicilio
- Tiempo excedente de la Jornada Legal.

"... En estos casos, cuando al trabajador llamado se le ocupe durante media jornada o menos, se le retribuirá media -



jornada, si se le ocupa más tiempo, se le retribuirá una jornada y en ambos casos a base de salario extraordinario; teniendo iguales derechos los trabajadores a quienes se les ordene continuar trabajando tiempo extraordinario.

Cualquier tiempo excedente de trabajo en las jornadas legales, tiene carácter de extraordinario; en consecuencia, el patrón está obligado a retribuir las primeras nueve horas-semanarias con un ciento por ciento más del salario de la jornada, y las excedentes de esas nueve horas, con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Para calcular el pago de tiempo extraordinario en las jornadas diurna, mixta y nocturna, se dividirá el salario del trabajador en ocho horas si es diurna, entre siete y media horas si es mixta y entre siete horas si es nocturna; al resultado obtenido se le sumará un cien por ciento si el tiempo extraordinario no excede de nueve horas a la semana y el doscientos por ciento si el tiempo extraordinario excede de nueve horas a la semana.

Para los efectos del pago del séptimo día, así como el pago de aguinaldo y prima vacacional, las Empresas tomarán --

como base para integrar el salario, para todos aquéllos trabajadores que hubiesen desempeñado su labor durante la semana - de trabajo en el turno mixto ( media hora extra ) o en el turno nocturno ( una hora extra ), la media hora de alimentos o de descanso a quienes se les viene pagando en efectivo, según sea el caso, todas las cantidades que les sean cubiertas en forma norma, regular y permanente, en retribución a su trabajo. El mismo criterio se seguirá para el caso de pago de indemnizaciones.

Para los trabajos a destajo o por tarea, las partes tomarán en cuenta la distancia que el trabajador necesita recorrer al lugar en que debe desempeñarlo, con el fin de fijar la retribución.

La falta de cumplimiento por el patrón a estas disposiciones, lo hará responsable de los salarios que dejen de percibir los trabajadores afectados..."

El Contrato Ley Azucarero, con el afán de dar al trabajador la mayor protección en sus relaciones laborales, prevé y reglamenta las diversas jornadas y formas de trabajo que se presentan en la Industria Azucarera, como son: trabajo por -- unidad de obra, el trabajo por tarea y destajo.

Así en el penúltimo párrafo del citado Artículo 19, se señala que para este tipo de trabajos, para objeto de fijar la retribución, se atenderá; el lugar donde deban desempeñarse.

En el Artículo 20 de dicho Contrato se regula el trabajo por unidad de obra al señalar:

"... En los trabajos por unidad de obra, se atenderá a la cantidad y calidad de la obra por trabajo realizado pagándose por piezas, medidas, trozos o conjuntos determinados. En todos los casos deberá precisarse la naturaleza de la obra y la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador sin que puede exigirle al obrero cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo..."

Como nos damos cuenta, el patrón tiene obligación para este tipo de trabajo de proporcionar al trabajador la herramienta necesaria para el desarrollo del mismo, sin que el obrero por su parte se vea constreñido a retribuir al patrón-

el desgaste que dichas herramientas sufran como consecuencia natural del trabajo realizado.

De igual manera y siempre presente en el espíritu del Contrato un halo protector hacia los trabajadores, se establecerán, las características del trabajo a realizar y las condiciones del mismo.

Continúa el Artículo 20 y establece las características del trabajo por tarea al señalar que:

"... El trabajo por tarea, consiste en la obligación -- del obrero de realizar una determinada cantidad de obra o trabajo por jornada normal. Se tiene por cumplida la jornada -- cuando se haya terminado el trabajo fijado por la tarea, aún cuando el tiempo empleado sea menor que la jornada legal. Pa -- ra fijar el salario, cuando se pague por unidad de obra o por -- tarea, se tomará en cuenta el trabajo medio que pueda reali -- zar un obrero en aptitudes normales, a efecto de que la obra -- u obras realizadas en la jornada legal de trabajo, justifi -- quen el pago de dicho salario, sin que, en ningún caso y por -- ningún motivo la cantidad diaria que perciba el trabajador, -- cuando cumpla con el trabajo convenido, pueda ser inferior al

salario establecido en las tarifas de este Contrato o en las leyes relativas..."

Es de destacarse el señalamiento que se hace en el sentido de que la jornada laboral podrá ser menor a la jornada máxima legal, pero no mayor a ésta.

No se descuida el establecimiento del salario para los trabajadores por unidad de obra, tarea y destajo, ya que se establece la forma en que se han de pagar, siendo la percepción de los trabajadores por lo menos igual al establecido en este Contrato; abunda sobre el particular el Artículo 20- y señala:

"... Los incrementos salariales que de manera general se logren para los trabajadores de la Industria Azucarera, deberán tomarse en cuenta para modificar el salario de garantía de tal manera que el incremento se haga efectivo, a toda la percepción de los trabajadores que laboren por unidad de obra..."

Para los casos excepcionales en los que el trabajo no se llegare a realizar en todo o en parte, ésto es que por algu

na circunstancia quedara éste incluso, apunta el Artículo en estudio:

"... La no realización de la obra o la interrupción - del trabajo, no privan al trabajador del derecho de percibir el salario, a excepción de los casos en que haya culpa u omisión de su parte. Cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la jornada se reducirá, teniendo en cuenta el número de horas que pueda trabajar un individuo normal, sin sufrir quebranto en su salud..."

Para el caso de los trabajos que por alguna forma derivada de las condiciones de desarrollo de los mismos, la integridad de los trabajadores se vea amenazada y su salud pueda sufrir algún quebranto, se dice en el Artículo 21 del Contrato Ley que:

"... Percibirán salario doble los trabajadores cuando ejecuten labores en el interior de aparatos con temperaturas que excedan de 45 grados hasta 50 grados centígrados; - cuando tengan que laborar en el interior de aparatos y la temperatura exceda de 50 grados centígrados, percibirán adicional al salario doble, un 75% más de su salario de cuota-

diaria. También percibirán salario doble, los trabajadores -- que ejecuten labores en el agua o en el lodo, cuando estos -- elementos tengan una profundidad mínima de ocho centímetros-- y también cuando por ordenes de la empresa tengan que laborar en el interior de aparatos lavándolos con sosa cáustica y áci dos corrosivos que dañen la salud del trabajador. Si se usan otras sustancias químicas distintas a las anteriormente señaladas, o se ejecuten en el interior de aparatos trabajos con materiales que produzcan gases tóxicos, para determinar si da ñan la salud del trabajador, y como consecuencia si es o no -- operante el pago de salario doble a que se refiere este Ar--- tículo, previamente se obtendrá un dictamen que emita el De-- partamento de Medicina del Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social o la Dirección General de Medicina y Seguridad-- en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión So---- cial..."

Es fácil apreciar que el exceso que sobre el salario ba se percibirán aquéllos trabajadores que laboren en las condi ciones descritas por el Artículo 21, tiene como finalidad com pensar económicamente el mayor desgaste físico que sufrirá el trabajador o bien, por la peligrosidad a la que estén sometidos en el desarrollo de sus labores, tal como lo establece el segundo párrafo del citado Artículo que a la letra dice:

"... Percibirán salario doble cuando por ordenes de la empresa los trabajadores ejecuten labores a una altura de -- seis metros o más de nivel del piso más próximo, o sea, la - planta sobre la que estén ejecutando los trabajos; cuando la altura sea mayor de nueve metros de nivel del piso más próximo, o sea, la planta sobre la que estén ejecutando los trabajos, se les cubrirá un total de salario triple por el tiempo que ejecuten estas labores..."

En todos los casos que señala el Artículo 21, cuando - existan condiciones favorables a los trabajadores, aún por - encima de lo señalado por dicho precepto, éstas subsistirán.

Esto se da en la realidad, puesto que, por las parti-- culares características del medio en el que se encuentran algunos Ingenios, que hacen de enorme dificultad algunas ta-- reas, se conviene entre las partes, para el caso particular, salarios y prestaciones superiores a lo establecido en el -- Contrato Ley.

En el Artículo 22, del Contrato Ley Azucarero, encon-- tramos una obligación especial para los trabajadores, pues - cita en su primer párrafo que:



"... Cuando en un turno de trabajo continuo no se presente el relevo, el trabajador no relevado tiene la obligación de continuar trabajando, y el patrón de aceptarlo, gozando sueldo doble y según el día y turno de que se trate -- por todo el tiempo que dure su jornada, obligándose el Sindicato a través de su Sección o Sucursal, a proporcionar lo -- más pronto posible el relevo que tenga los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto correspondiente..."

Este es digno de destacarse, ya que el afán de los trabajadores azucareros y su organización es hacer grande esta Industria y a nuestro País, México, teniendo como base el -- trabajo; por eso convinieron con los patrones en el establecimiento de esta disposición que de no encontrarse desequilibraría el proceso de producción con las graves consecuencias que ésto originaría.

Sin embargo, el trabajador no laborará más allá de su capacidad y su organización - el Sindicato Azucarero - tiene la obligación de proporcionar otro trabajador con la capacidad necesaria para desempeñar la función.

Euquerio Guerrero dice: "Si se pusieran tres turnos de-

empleados quedaría sin cubrir una hora y media cada día, pues la jornada nocturna es de siete horas y la mixta es de siete - horas y media. Se han intentado diversas soluciones: Una de ellas consiste en cubrir esa hora y media con tiempo extraordinario sin limitación de días a la semana, sino constantemente. Esta práctica contraría el texto de la fracción XI del 123 --- Constitucional y el Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo - como más adelante veremos, interrupción, se trabaje en tiempo - extraordinario, aunque el patrón cubra salario doble al obrero durante esos lapsos de tiempo. Se despierta, además en los -- trabajadores, la ambición de laborar ese tiempo extra para ganar más dinero y entonces se establece a petición de ellos mis - mos, una rotación de turnos para que, a cada uno corresponda me - dia hora de tiempo extraordinario..."( 5 )

Debemos señalar también que todo el trabajo extraordinario tendrá la compensación económica prevista por la Ley Federal del Trabajo y por el propio Contrato Ley, tal como lo establece el último párrafo del Artículo 22.

"... Los trabajadores que continúen laborando después -

( 5 ) GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A., 15a. Edición, México 1986 p. 126.

de cumplida su jornada legal, aún cuando se trate de diferente puesto, percibirán salario doble en los términos del párrafo que antecede..."

Para el cumplimiento de ciertas finalidades, tales como mantener la planilla de trabajadores, impedir la explotación de los mismos a través de la duplicidad de funciones y con ello lograr que el trabajador por una parte goce de estabilidad económica y su integridad física no corra riesgo, más haya de el que puede correr en el desempeño de una función específica; se establece en el Artículo 23 del Contrato Ley de la Industria Azucarera que:

"... En las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, ningún trabajador desempeñará dos o más puestos dentro de la misma jornada...."

Lo señalado por el anterior Artículo es de suma importancia, pues no podemos olvidar que los intereses antagónicos entre patrones y trabajadores los llevan a una lucha incesante y en la que los primeros no dudan al realizar acciones que los coloquen muy por encima de los trabajadores. Por eso, -- el Contrato Ley prevee que aún cuando fuera posible que los trabajadores desempeñen dos o más puestos en una misma jornada

da, para los fines señalados líneas arriba, ésto no se llevará a cabo.

Durante la Jornada continua de trabajo, señala el Artículo 24 del Contrato Ley Azucarero, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

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

La finalidad de esta disposición es permitir al trabajador que descanse de la rutina de su Jornada, ésto se lograría destinando cierto tiempo a la realización de una actividad -- diferente como podría ser el ingerir sus alimentos.

Como señalamos en su momento, el proceso de producción en la Industria Azucarera, se compone por la zafra y la reparación. En la zafra la semana de trabajo, dadas sus condiciones, mismas que exigen gran cantidad de trabajo ininterrumpido, se prolongará a seis días; siendo para la jornada diurna de 48 horas, de 45 horas para la jornada mixta y de 42 horas para la jornada nocturna, según la señala el primer párrafo -

del Artículo 25 del Contrato Ley Azucarero en concordancia -  
a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Señala el segundo párrafo del Artículo 25 que:

"... Para aquéllos trabajos de naturaleza continua, el Sindicato proporcionará el mismo personal en turno de ocho - horas, cualesquiera que éstos sean, percibiendo los trabajadores sueldo doble por el tiempo que su jornada exceda de la legal. Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un día de descanso después de seis de labor, debiendo ser -- precisamente el domingo ese día, en el cual percibirán su -- sueldo íntegro. Cuando el trabajador tuviere una falta de - asistencia en la semana, tendrá, no obstante, derecho a sueldo íntegro correspondiente al día de descanso; si tuviere -- dos faltas, percibirá el 75% ( setenta y cinco por ciento ) - y cuando las faltas sean tres o más, el trabajador percibirá la cantidad proporcional a los días trabajados. Tratándose -- de trabajadores que tengan dos faltas de asistencia en la se -- mana, por enfermedad, percibirán no obstante el sueldo íntegro correspondiente al séptimo día..."

Cabe destacar el señalamiento en el sentido de que -  
cuando un trabajador no asista un día recibirá sin embargo, -

el sueldo íntegro correspondiente al séptimo día, lo mismo -- que ocurrirá cuando el trabajador tenga dos faltas en la semana por enfermedad.

#### 2.2.4 Jornada de Trabajo en el ciclo de reparación de la Industria Azucarera.

El período de reparación de la Industria Azucarera, es aquél en el que el trabajo se dedica, como su nombre lo indica, a reparar, a acondicionar la maquinaria, molinos, calderas, evaporadores, centrifugas, cuádruplex, tachos, y en general todo aquello que sufre desgaste considerable durante la zafra, de tal suerte que sean preparados para el siguiente período de molienda y producción.

Al iniciarse la reparación, la semana de trabajo se reducirá a 40 horas, 5 días, tal como lo señala el tercer párrafo del Artículo 25 del Contrato Ley Azucarero que establece:

"... Durante el ciclo de reparación, la semana de trabajo de cinco días y cuarenta horas, comenzará a regir dos días hábiles después del momento en que se envase y cosa el último saco de azúcar o de que se produzca la última cantidad de -- azúcar mascabado y terminará al iniciarse la zafra siguiente.."

En necesario señalar que esta circunstancia especial de la Industria Azucarera, que obliga a la reducción de personal trae consecuencia de trascendencia para los trabajadores. En primer lugar el trabajo de Ingenio es realizado por trabajadores en único turno diario de ocho horas, no contándose ya con los turnos mixto y nocturno, salvo el caso de la proximidad de la zafra y el atraso en la reparación; en el que las empresas solicitan al Sindicato les proporcione el personal necesario para hacer frente a la situación, implantando un turno o dos, además del existente, según la necesidad de estas últimas.

El caso que comentamos en primer lugar, trae como consecuencia la reducción de personal por lo que un número considerable de trabajadores, quedan sin empleo, sin que por ello, pierdan sus derechos escalafonarios.

En segundo lugar, los obreros que no participan como trabajadores de la fábrica, tal como ya señalabamos, conservan incólumes sus derechos y libremente pueden contratarse con otro patrón para prestar sus servicios durante este período.

Es digno de destacar que los trabajadores que laboran-

en el Ingenio lo harán en semana de 40 horas, lo que es un -- verdadero logro de los Azucareros de México ya que les serán retribuidas 56 horas de salario, amén del trabajo extraordinario que será pagado de acuerdo con las reglas señaladas en el capítulo anterior, teniendo el período de reparación las mismas condiciones de trabajo que el período de zafra, con las - salvedades anotadas.

#### 2.2.5 Descansos y vacaciones en la Industria Azucarera

Mario de la Cueva apunta que: "... El Derecho Mexicano - recogió dos instituciones: los días de descanso y las vacaciones, cuyas finalidades son defender mejor la salud de los hombres, contribuir a la convivencia familiar y conmemorar determinados acontecimientos o fiestas tradicionales..." ( 6 )

El descanso tiene finalidades específicas, de gran importancia tanto para el desarrollo del trabajo como para preservar la integridad física de los trabajadores en general. - El cuerpo humano necesita descansar para reponer las energías empleadas en el trabajo diario.

( 6 ) CUEVA DE LA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., T.I., México 1988 Ila. Edición. p. 286.



Además con el descanso se pretende facilitar la convivencia familiar, así como la relación de la familia, con otros núcleos familiares y su acercamiento a actividades tales como la lectura y algunos espectáculos propios para el sano desenvolvimiento familiar y social.

Los descansos, los encontramos regulados en nuestra Ley Federal del Trabajo y según el decir del maestro Mario de la Cueva son de dos tipos: " el descanso semanal y el descanso conmemorativo, llamado también descanso obligatorio ".

El descanso semanal, se encuentra contemplado en la Fracción IV de la declaración de los derechos sociales en la que se señala que por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso por lo menos..." ( 7 )

Este principio es recogido por nuestro máximo ordenamiento jurídico, mismo que en la Fracción IV del apartado "A" de su Artículo 123 señala que: "Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando me--nos.."

( 7 ) CUEVA DE LA, Mario, Op. Cit. p. 130

Roberto Muñoz, señala con acierto "que el descanso dentro del derecho laboral es una institución que obedece a ciertas finalidades", la conservación y el desarrollo de la vida fisiológica del hombre, la necesidad de convivir con su familia, de participar en la vida de relación con sus congéneres y de cultivarse para compartir el acervo cultural de la humanidad.

Nuestro ordenamiento laboral positivo consciente de esas necesidades del trabajador y de que, además, éste requiere tiempo libre para conmemorar ciertos acontecimientos y para atender algunos menesteres cívicos, personales, familiares sindicales y políticos, se establece y reglamenta celosamente las clases de descanso siguientes:

- a).- Descanso durante la jornada
- b).- Descanso entre dos jornadas
- c).- Descanso semanal
- d).- Descanso anual por vacaciones
- e).- Descanso por días conmemorativos
- f).- Descanso por permisos..." ( 8 )

( 8 ) MUNOZ RAMON, Roberto, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., T.I., México, D.F. 1983 p. 130.

Es indiscutible, por las finalidades anotadas, la necesidad del descanso para los trabajadores, el cual debe ser diario, permitido ésto por el establecimiento de una jornada máxima y semanal, para lo cual en este lapso de tiempo laborará el trabajador, en el último de los casos durante seis días reservando uno para el descanso. A este respecto, Néstor de Buen, opina que: "... Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día, el trabajador pueda lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad..." ( 9 )

El Contrato-Ley de la Industria Azucarera en su Capítulo IX, establece los días de descanso a que tendrán derecho los trabajadores de la Industria Azucarera y estipula en su Artículo 29:

"... Los trabajadores, además del descanso semanal a que

( 9 ) DE BUEN, Néstor, "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., 5a. Edición, México 1983, T. IV., p. 160.

se refiere el Artículo 25, disfrutarán de los siguientes días de descanso durante el año con goce de sueldo: 1o. y 8 de -- Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo, Viernes de la semana santa, 1o. de Mayo, 1o., 15 y 16 de Septiembre, 12 de Octubre, 20 - de Noviembre, 1o. de Diciembre de cada 6 años que coincida -- con el cambio de Poder Ejecutivo Federal y 25 de Diciembre. - Si por alguna circunstancia determinados trabajadores tuvie-- ran que prestar sus servicios durante cualquiera de estos - - días serán retribuidos con salario doble, sin perjuicio del - salario que les corresponda al día festivo a que se refiere - este Artículo en su primera parte o al de descanso semanal.."

Además el Contrato Ley establece la obligación para el patrón de otorgar a los trabajadores periodos vacacionales: y leemos en su Artículo 31:

".. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones con goce - de sueldo hasta de veintiseis días laborales consecutivos.

Al cumplir o tener veintivueve años de antigüedad al -- servicio de la Empresa, se incrementarán las vacaciones en -- dos días, y de ahí en adelante por cada cinco años adiciona-- les de antigüedad, se aumentarán dos días más de vacaciones -

tal como lo establece el segundo párrafo del Artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores que laboren toda una zafra, cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo, equivalente a quince días -- laborables consecutivos.

Al cumplir o tener veintinueve años de antigüedad al ser vicio de la Empresa, se incrementarán las vacaciones en un día y de ahí en adelante por cada cinco años adicionales de antigüedad, se aumentará un día más de vacaciones; aquellos que no cubran todo el período de zafra, tendrán no obstante derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Los trabajadores que laboren toda una reparación, cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo, equivalente a once -- días laborables consecutivos.

Al cumplir o tener veintinueve años de antigüedad al -- servicio de la empresa, se incrementarán las vacaciones en un día, y de ahí en adelante por cada cinco años adicionales de

antigüedad, se aumentará un día más de vacaciones; aquéllos - que no cubran todo el período de reparación, tendrán no obstante derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Para el pago de vacaciones se tomará como base el salario que en el momento de efectuarlo tenga la plaza de la que es titular el trabajador o la que haya desempeñado en el ciclo o la parte proporcional o el salario que éste tuviere derecho a percibir.

Dentro de los quince días anteriores a la terminación -- de los trabajos temporales o accidentales, el patrón deberá cubrir a los trabajadores el sueldo que les corresponda por las vacaciones que deban disfrutar, inmediatamente después de concluidos sus trabajos.

Fuera de los casos en que el sueldo se pague por cuenta-- fija, la liquidación del sueldo que deba corresponder a cada -- trabajador durante las vacaciones, se hará promediando el que obtuvo en los treinta días efectivos de trabajo anteriores a -- los quince días a que se refiere el párrafo que antecede.

Los trabajadores tendrán derecho a una prima de 45% - --

( cuarenta y cinco por ciento ) sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

No obstante lo dispuesto en el presente Artículo, subsistirán las situaciones que sean más favorables a los trabajadores. Cuando el patrón no cubra las vacaciones dentro de los plazos señalados, será responsable y tendrá la obligación de pagarles los salarios, por los días que pierdan en su espera.

Por otra parte, se entiende por días no laborables los de descanso semanal y los de descanso obligatorio a que se refieren los Artículos 25 y 29 de este Contrato.

En tales condiciones la mecánica del disfrute y pago de las vacaciones será el siguiente:

Los trabajadores de planta permanente y los de planta temporal del ciclo de zafra, comenzarán a disfrutar sus vacaciones al día siguiente de terminada la zafra, y las contarán exclusivamente de lunes a viernes de cada semana, debiéndoseles pagar también los sábados, los domingos y los días festivos que queden dentro del periodo vacacional.

Los trabajadores temporales del ciclo de reparación - -

comenzarán a disfrutar sus vacaciones al día siguiente de terminada la zafra, y las contarán exclusivamente de lunes a viernes de cada semana, debiéndoseles pagar también los sábados, - los domingos y los días festivos que queden dentro del período vacacional.

Los trabajadores eventuales tendrán derecho al pago de - vacaciones que les corresponda, de acuerdo al ciclo en que las disfruten.

En aquellas Empresas donde existan situaciones más favorables para los trabajadores, en el disfrute y pago de las vacaciones, observando el criterio expuesto, las mismas subsistirán..."

Como podemos darnos cuenta, el Contrato Ley Azucarero - tomó como base el ordenamiento constitucional para establecer los períodos vacacionales y va más allá de éste el reglamentar con lujo de detalle el otorgamiento de vacaciones a los - trabajadores según el rol que desempeñe dentro de la fábrica - tomando en cuenta aspectos tan importantes como la antigüedad y naturaleza del trabajo.



Cabe destacar, que en el Contrato Ley Azucarero, dada la importancia que los descansos y las vacaciones tienen para los trabajadores y sus familias, en atención al cumplimiento de las finalidades aquí señaladas; se ha procurado - que los obreros tengan más horas de descanso cada día, más días de descanso a la semana, más días de vacaciones al año.

### CAPITULO III

3.3.1 Jornada de Trabajo en la Industria de la Transformación del Hule.

En su momento, anotamos las características de la Industria Azucarera, calificándola, en atención a su relación con la actividad agrícola como una agroindustria; señalamos también las características más generales típicas de la misma, como por ejemplo, los periodos de zafra y reparación en que se divide el trabajo durante el año.

Apuntamos también, que la jornada de trabajo es el tiempo laborable máximo durante el día, si bien limitado por los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. iba a estar influido por las condiciones de la propia agroindustria azucarera; tal es el caso de la jornada de ocho horas para los tres turnos que laboran el periodo de zafra; rotándose de tal manera que cada uno de ellos, laboren el tiempo extraordinario que le corresponda siendo jornada nocturna (una hora) o mixta ( media hora ), dada la imposibilidad de detener el proceso productivo por las graves consecuencias que esto acarrearía para la industria.

En la Industria de la Transformación del Hule, encontramos que la Jornada Laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del capital, es también determinando primero en atención a los fundamentos señalados sobre -

el particular por la legislación laboral y en segundo término por las propias características de esta industria.

Sobre el segundo punto anotado en las líneas que anteceden hemos de señalar que la Industria de la Transformación del Hule es particularísima en el sentido de que para la obtención de su materia prima fundamental: el Hule, se relaciona con dos actividades humanas distintas, la obtención de Hule natural -- por un lado y la obtención por otro lado, de Hule Sintético.

Cabe aclarar, que el Hule Natural, como materia prima de la Industria de referencia, ha sido desplazado en gran medida por el Hule Sintético. El primero, producido a través de la explotación del caucho ( *hebea brasiliensis* ), que alcanzó su esplendor industrial y comercial en las primeras décadas de este siglo, ha sido desplazado, como decíamos líneas arriba, por los hules sintéticos, producto del enorme desarrollo y perfeccionamiento de la Industria de las derivadas del petróleo, que provee a la Industria de la Transformación del Hule de la casi totalidad de su materia prima fundamental, el Hule.

La aclaración anterior, sobre la procedencia de la materia prima de la Industria de la Transformación del Hule es en el

sentido de comparar que mientras en la Industria Azucarera la materia prima básica - proviene directamente de una actividad agrícola en la Industria de la Transformación del Hule, dicha materia prima puede ser aportada por una actividad industrial como la petrolera o por una actividad más bien de tipo agrícola como es la explotación del caucho.

Sin embargo, volviendo a la coyuntura del tema que nos ocupa, la duración de la jornada de trabajo en la Industria - de la Transformación del Hule va a estar determinada por condiciones imperantes en la misma, tales como el riesgo de trabajar con negro de humo, con hornos que funcionan a altas temperaturas, como tornos o cepillos que despiden partículas nocivas para el organismo, etc., condiciones que determinan, -- por ejemplo, una jornada de 40 horas a la semana con 5 días - de 8 horas cada uno, el otorgamiento a los trabajadores que - lo requieran, de tiempo pagado para baño, dentro de la fábrica, la previsión de los riesgos profesionales y el disfrute - de un mayor número de días de descanso con goce de salario, - en conclusión, las duras condiciones impuestas por el propio desarrollo del trabajo, determinan las características de la jornada laboral en la Industria de la Transformación del Hule características que más adelante estudiaremos y analizaremos

con todo detalle.

### 3.3.2 Reglamentación de la Jornada Laboral en la Industria de la Transformación del Hule.

En el Contrato Ley vigente en la Industria de la Transformación del Hule, se regula la jornada de trabajo, con lineamientos apegados al ordenamiento constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, con las particularidades y connotaciones que le ha imprimido a dicha reglamentación la naturaleza misma del trabajo en esta Industria.

Así en el Artículo 26 del Contrato Ley se establece que:

"... Tanto para los trabajadores destajistas como para los de sueldo fijo, se establece en este Contrato la jornada de 40 horas para los turnos diurno, mixto y nocturno respectivamente, laborando cada trabajador 5 días de 8 horas diarias durante la semana; no obstante lo anterior, las empresas podrán reducir a los destajistas la jornada semanal hasta veintiseite horas ( sin considerar en éstas los días no laborales ), y siempre que lo justifiquen al Sindicato dándole aviso previo, y en el caso de no ser posible, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la reducción; este aviso deberá ser siempre por escrito indicando las causas de la reducción.."

Como podemos darnos cuenta, la jornada máxima que se establece tanto para destajistas, como para los que están a salario fijo, será de cuarenta horas en cinco días a la semana; -- salvo el derecho de las empresas para que reduzcan la semana de trabajo a los destajistas a veintisiete horas y cuatro días obteniendo éstos por lo menos salario igual al que obtiene un trabajador a salario fijo en cuarenta horas; tal como se desprende del segundo párrafo del Artículo 26 que a la letra se lee:

"... Cuando las empresas por necesidades de su producción no proporcionen trabajo a los obreros destajistas durante las 27 horas a que este Artículo se refiere, estarán obligadas a pagar a dichos obreros el importe íntegro del salario correspondiente a esas 27 horas. El trabajador destajista, laborando con una eficiencia correspondiente a destajo, deberá disfrutar de un salario en 26 horas 40 minutos, igual o superior al salario que se devengue en 40 horas en la misma clasificación a salario fijo. Se conviene que en los casos de reducción de jornada ésta se procurará dar en el menor número de días. En la inteligencia de que cuando las empresas citen a los obreros el último día para completar el horario reducido, la jornada correspondiente a ese último día no será inferior a las horas de trabajo. Cuando en las empresas se acostumbre proporcionar

las veintisiete horas de trabajo en 4 días de la semana, se seguirán respetando dicha costumbre.

"... El Dr. Baltazar Cavazos, encuentra inadecuada la -- jornada de 40 horas, aduciendo principalmente razones de carácter económico, señala al respecto que: "... humanamente, pensamos, nadie puede estar en contra de la semana de 40 horas pero ¿ En la práctica es beneficiosa ?, ¿ Se puede implantar indiscriminadamente en un país industrializado que en otro en vías de desarrollo ?

En el año 1972 se pensaba en México que el establecimiento de la semana de 40 horas era inevitable. La banca la adoptó lo mismo que el Estado para sus burócratas.

Pero ¿Podría establecerse por decreto para la Industria y el comercio ?.

El Poder Ejecutivo Federal estimó que por decreto no -- era posible el establecimiento de tal semana y que sería a -- través de los Contratos Colectivos de trabajo en donde se podría ir negociando para que se fuera aplicando en las diversas ramas de la Industria.

En la rama petroquímica y en la Industria Huleira se aceptó ya.



En México posiblemente se llegue a implantar la semana de 40 horas. Los trabajadores de confianza normalmente la tienen. Los obreros industriales, que son los que más necesitan el descanso, son los que laboran 48 horas a la semana. Esto es una realidad. Pero ¿Será conveniente, no ya posible, el establecimiento de la semana de 40 horas en nuestro país?.

Desgraciadamente estimamos que si hacemos un análisis -- sereno del problema, tendríamos que llegar a la conclusión de que por el momento, y por muchos momentos más, la semana de 40 no puede ni debe implantarse en México por decreto..." ( 1 )

Es de suma importancia señalar, que el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule es de los más avanzados en este sentido, puesto que la jornada laboral se limita a cuarenta horas semanales y para el caso de menor número de horas laboradas a la semana se contemplará que el salario percibido por el trabajador no sea menor a aquel que percibe un trabajo que labora cuarenta horas en una categoría equivalente.

Abunda el Contrato en la regulación de todas aquellas --

( 1 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar, "El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica" Editorial JUS, -- 1a. Edición, México 1976, p.p. 82 - 83

circunstancias que, relacionadas con la Jornada Laboral, surgen por las condiciones mismas de las empresas y la naturaleza del trabajo; de este modo leemos en el Artículo 27 lo siguiente:

"... En las labores donde sólo se tenga un turno de la misma clasificación, se trabajará exclusivamente en el primero. Cuando existan dos turnos de la misma clasificación, se trabajará en el primero y segundo turno, rotándose entre sí. En aquellos casos en que por necesidades y circunstancias especiales del trabajo se requiere laborar en forma distinta de las señaladas anteriormente, la Empresa demostrará al Sindicato las razones que tiene para ello; cuando existan tres turnos de la misma clasificación, se rotará primero, segundo y tercer turnos y las empresas podrán, por anticipado, en un sitio visible, una lista de los trabajadores de planta en la que se señalará el turno en que deban trabajar; en este caso, se establecerá la rotación en la forma que se fije en el Reglamento Interior de Trabajo de cada Empresa.

No obstante lo anterior, cuando los trabajadores de una misma clasificación tengan la necesidad de cambiar de turno entre sí y estén de común acuerdo al respecto, las empresas, sin perjuicio de la producción, darán las facilidades para dichos-

cambios.

En los casos en que la Empresa convenga con el Sindicato fijar un trabajo por obra determinada o tiempo fijo, será obligatorio señalar el turno en que este personal deberá trabajar"

Lo anterior redundará en beneficio para los mismos trabajadores, ya que la rotación de los turnos les permitirá equilibrar y distribuir mejor la carga de las condiciones de trabajo. Aquellos que trabajen ocho horas durante la noche percibirán el salario extra correspondiente, pasando todos los trabajadores por esta situación al cumplirse la rotación de turnos.

De igual manera aclara este Contrato Ley, que para el caso de los trabajos por obra determinada o tiempo fijo, se deberá señalar el horario el que el personal que los desempeñen deberá trabajar, ya que esto es determinante para establecer la duración de la jornada y el salario a percibir.

En todas las Industrias Mexicanas existe cierto número de obreros llamados suplentes, en cotraposición a los trabajadores de planta o de base, los primeros estarán asignados a determinado turno para cubrir las vacantes que se den en una jornada.

Estos trabajadores suplentes, se encuentran en franca desigualdad frente a los trabajadores de base, puesto que su trabajo es eventual, con la consiguiente inseguridad económica que ésto trae aparejado.

Sin embargo, el Contrato Ley de la Industria Huleira regula específicamente el trato que se debe dar a los trabajadores suplentes en cada fábrica; así señala el Artículo 28 del mencionado Contrato que:

"... Los trabajadores suplentes laborarán en forma de rotación, con el objeto de que trabajen aproximadamente el mismo número de horas durante la semana. Cuando el trabajador suplente inicie sus labores al principiar la jornada, es obligación de las empresas darle todo el tiempo correspondiente a esa misma jornada, salvo en los casos de fuerza mayor.

. Cuando el trabajador suplente no sea ocupado en el turno que tiene señalado para cubrir vacantes, las empresas le otorgarán una bonificación consistente en los pasajes que necesita el obrero para trasladarse a la fábrica y regresar a su domicilio. Para ocupar el puesto de planta se tomará en cuenta el esclafón de antigüedad de los obreros suplentes. Los trabajadores suplentes, que por instrucciones de las empresas

permanezcan a la disposición de ellas sin laborar y sean ocupados a la hora en que las Compañías lo dispongan, deberán ser considerados con el mismo horario del obrero que estén supliendo..."

Destaca entre las estipulaciones de este Artículo, el hecho que se procure que todos los trabajadores suplentes trabajen a la semana el mismo número de horas, evitando con esto -- que algún o algunos trabajadores laboren pocas horas y otros trabajen hasta horas extraordinarias.

Es de mencionarse también la obligación de las empresas para con aquellos trabajadores suplentes que no laboren en el turno que tienen señalado para cubrir vacantes, de retribuirles una compensación suficiente para el traslado del obrero, de su casa al centro de trabajo y de éste a aquéllas.

Es muy importante el señalamiento del Artículo, en el sentido que se tomará en cuenta el escalafón de antigüedad de los trabajadores suplentes para ocupar un puesto de planta o de base.

Los trabajadores suplentes, se encuentran previstos en -

el Artículo 12 del Contrato Ley de la Industria Huleira, el --  
cual prevee su existencia y los derechos que les asisten, en --  
el cual se lee:

"... Las empresas están obligadas a sostener un grupo de  
obreros sin adscripción fija, que trabajen como suplentes en --  
cualquier turno o puesto, de acuerdo con las necesidades de --  
cada Empresa, los cuales cubrirán las vacantes ocasionadas por  
la falta transitoria de los trabajadores, sin lesionar el esca --  
lafón de los obreros de planta.

De dicho grupo, el equivalente al 5% del personal obrero  
de planta, tendrán ocupación durante la jornada semanal esta --  
blecida en el presente Contrato..."

Cuidando siempre la integridad de derechos de los traba --  
jadores, el Contrato Ley establece en su Artículo 30 que las --  
empresas podrán utilizar los servicios de éstos en labores di --  
versas a las que comunmente desarrollan siempre que no sean le --  
sionados el salario y la categoría del trabajador.

Al referirse a los trabajadores destajistas, señala el --  
Artículo 31 del Contrato Ley de la Industria Huleira, que cuan --  
do éstos se ocupen en el arreglo de trabajos defectuosos que -

sean originados por malos materiales o deficiencia del equipo, les será pagado por las empresas ese tiempo laborado, no existiendo para los trabajadores la obligación de desarrollar el trabajo, si no existe la previa aceptación de pago de parte -- de la empresa.

Ahondando en el cuidado del tiempo de trabajo, obreros-- de base, destajistas y eventuales el Contrato Ley establece -- que:

"... Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a los trabajadores destajistas informe diario del tiempo efectivo de trabajo durante la jornada. Cuando surja alguna reclamación en relación a la raya de los trabajadores, las empresas se obligan a dar a éstos o al Sindicato las facilidades necesarias y a mostrar los comprobantes correspondientes hasta aclarar el caso de que se trate.

Siendo obligación legal de las empresas proporcionar --- oportunamente a sus trabajadores destajistas los materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido y que dichos materiales sean de buena calidad, cuando por causas imputables a -- ellas no los proporcionen con toda oportunidad o sean defectuosas los que den, las empresas tendrán la obligación de pagar --

a los propios trabajadores destajistas afectados, el salario correspondiente a los tiempos perdidos.

Cuando por esas mismas causas se origine pérdida de producción a los trabajadores que laboren en grupos o que están sujetos a ciclos, las empresas pagarán el tiempo perdido correspondiente.

Empresas y Sindicatos establecerán en los Reglamentos -- Interiores de Trabajo, las bases más efectivas a fin de lograr un control de los tiempos perdidos.

En todos los casos de pérdida de tiempo no imputable a las empresas, después de transcurridos treinta minutos que serán pagados desde el primero, los trabajadores afectados por este motivo no están obligados a permanecer en la fábrica, salvo por orden en contrario de la Empresa, la que en tal caso estará obligada a cubrirles los salarios correspondientes al total del tiempo perdido, aún cuando éste sea menor de treinta minutos. En los informes diarios deberán especificarse las causas que originaron la pérdida de tiempo..."

De los preceptos anotados, destaca el contenido del -- Artículo 32 el cual establece el principio que señala la jor-



nada laboral, como el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición de un patrón.

En el Artículo 35 del Contrato Ley de la Industria Mule-ra se establece que, las horas extraordinarias de trabajo, laboradas por aquellos trabajadores a salario fijo o a destajo - se repartirán equitativamente entre los mismos trabajadores; - ésto para evitar que se impida a algunos obreros laborar tiempo extraordinario y con ello excluirlos de los beneficios económicos que ésto puede traer.

En los Artículos 36 al 40, del Contrato Ley en análisis- se consagran cuestiones de indudable beneficio para el trabaja-dor, tales como:

- La obligación de las empresas en conceder 10 minutos tolerancia para su ingreso al Centro de Trabajo.
- La obligación de las empresas de conceder a los traba-jadores que así lo requieran por las condiciones del-trabajo que desempeñan, tiempo de media hora con goce de sueldo sencillo, para bañarse.
- La obligación por parte de las empresas de conceder a- los trabajadores tiempo de media hora para tomar sus - alimentos.

Artículos que a la letra dicen:

"... Las empresas se obligan a conceder diez minutos de tolerancia después de las horas de entrada, debiendo permanecer las puertas abiertas durante ese tiempo.

Cuando algún trabajador se presente a trabajar en su -- turno respectivo y se le ordene presentarse a otra hora o en otro turno, se le pagará el salario correspondiente al turno que tenía asignado para trabajar, independientemente del salario que devengue en el turno a que fué cambiado.

Cuando cualquier trabajador con motivo de su trabajo, -- por su contacto con negro de humo o con materias colorantes se ensucie notoriamente, las empresas se obligan a concederle -- treinta minutos para baño, con goce de sueldo sencillo.

Cuando los trabajadores sean requeridos para trabajar -- esos treinta minutos, tendrán las empresas la obligación de cubrir salario de tiempo extraordinario.

Para los trabajadores que laboren directamente con plomo y los que se afecten por las manipulaciones del mismo, las empresas, al terminar su jornada de trabajo, les darán media hora para baño con goce de salario sencillo.

Si estos trabajadores laboran tiempo extraordinario, independientemente del pago correspondiente a ese tiempo, si al terminar ese tiempo, hacen uso del baño, se les pagará la media hora sencilla mencionada en el párrafo anterior.

Las empresas darán un tiempo de treinta minutos para tomar sus alimentos, con goce de salario, a los obreros que trabajen horas corridas según horarios que se fijen en los Reglamentos Interiores de Trabajo. Cuando dentro de la jornada se encuentre incluido el tiempo de comida fijado por el Reglamento Interior, deberá pagarse a los obreros, salvo el caso en -- que por tener que ajustar la hora en los fines de semana para completar por causas de un día festivo, esa jornada pueda verse afectada; en la inteligencia de que si dicho ajuste abarca más de seis horas de labor, sí deberá pagarse la media hora -- destinada a los alimentos..."

### 3.3.3. Descansos y vacaciones en la Industria de la - Transformación del Hule.

Hemos manifestado en el desarrollo del presente trabajo la enorme importancia que tiene para la salud de los trabajadores y para el cabal desarrollo de las actividades dentro -- de los procesos productivos, el otorgar a los mismos tiempo -

de descanso, entre una jornada y otra, al fin de cada semana -  
laboral, así como a lo largo del año, períodos vacacionales.

Como es fácil deducir, los trabajadores no están obliga-  
dos a prestar sus servicios durante estos días en caso de con-  
sentir hacerlo, tendrán derecho a que se les pague, además de  
su salario, un salario doble por el servicio prestado, es decir un salario triple..." ( 2 )

El Contrato Ley de la Industria Huleira en sus Artículos-  
del 65 al 70 establece las condiciones bajo las cuales se con-  
cederá descansos y vacaciones obligatorias con goce de sueldo  
a los trabajadores.

"... Serán días de descanso obligatorio con goce de sala-  
rio, los siguientes: 1o. de Enero, 5 de Febrero, 21 de Marzo,  
1o. y 10 de Mayo, 15 y 16 de Septiembre, 2 y 20 de Noviembre, -  
12, 24, y 25 de Diciembre, y 1o. de Diciembre de cada seis años  
cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Fede-  
ral.

( 2 ) CAVAZOS FLORES, Baltazar, Op. Cit. p. 94

Cuando se trabajen los días señalados, se pagará salario doble, debiendo además disfrutar los trabajadores de un día de descanso con goce de sueldo íntegro, en substitución de los que en este Artículo se fijan como de descanso obligatorio.

El 10. de Mayo no se trabajará por ningún concepto y sólo se presentarán servicios de conservación y vigilancia.

Cuando un día de descanso obligatorio caiga dentro de algún período de vacaciones, las empresas cubrirán a sus trabajadores el salario de ese día, independientemente del pago íntegro que corresponda al período de vacaciones..."

Serán días de descanso obligatorio con goce de salario en los que señalabamos en el Artículo 65 en cuestión.

En este mismo Artículo, encontramos la obligación para las empresas de pagar salario doble a los trabajadores cuando laboren los días señalados; así como el otorgar otro día en substitución del día laborado.

Como un logro de la Unidad Sindical de los Trabajadores de la Industria Hulera, encontramos que para ellos son días -

de descanso obligatorio con goce de salario íntegro los días 10 de Mayo, 15 de Septiembre, 2 de Noviembre, 12 y 24 de Diciembre, no considerados como tales en la Ley Federal del Trabajo.

En beneficio de los trabajadores se desprende del contenido del Artículo 65, la obligación para la empresa, de cubrir el importe del día de descanso obligatorio cuando éste caiga en período de vacaciones, independientemente del pago íntegro que corresponda al período vacacional.

Es de destacarse que la regulación de los descansos y de las vacaciones contempladas en el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule, trae consigo considerables beneficios para los trabajadores, aún más allá de los señalados por la Ley Federal del Trabajo.

En el Artículo 66 del Contrato en estudio se prevee:

"... Cuando alguno de los días señalados como descanso obligatorio coincida con un domingo, no dejará de concederse el descanso semanal al siguiente día con goce de salario, o en algún otro día que acuerden las partes.

En los casos a que se refiere este Artículo y que el día asignado para cubrir el descanso de domingo coincidente sea el descanso semanal normal de algún trabajador, se le pagará a éste un salario de ocho horas adicionalmente.

Destaca el señalamiento en el sentido que las empresas se obligan a conceder semana de 40 horas con pago de 56 a los trabajadores de esta Industria, de acuerdo con las bases siguientes, que se encuentran en el Artículo 67 de este Contrato.

"... Las empresas se obligan a conceder la semana de 40 horas con pago de 56, a los trabajadores en la siguiente forma:

- 1.- Cada trabajador laborará 5 días de ocho horas - diarias durante la semana, con descanso de 2 -- días.
- 2.- Uno de los dos días a que se refiere el párrafo anterior será siempre el día domingo. El segundo día

de descanso será fijado en un rol elaborado por las empresas. Para la aplicación de este rol se le dará intervención al Sindicato para que no se lesionen los derechos de los trabajadores. Si el segundo día de descanso coincide con alguno de los días señalados como de descanso obligatorio en este Contrato, se pagará un salario adicional de 8 horas netas independientemente del pago del día de descanso.

- 3.- Para determinar el mantenimiento del equipo y la maquinaria los días domingos y el descanso de los trabajadores de talleres y mantenimiento en la implantación de la jornada de 40 horas convenida por las partes, cada Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo a fin de establecer el sistema que se considere más conveniente de los presentados, por la representación empresarial y la representación obrera ante la Autoridad o algún otro sistema si así lo convienen las partes.

Los sistemas que se mencionan en el párrafo anterior son los siguientes:

a).- El personal de Talleres y mantenimiento que se requiera por las empresas para laborar en día domingo, percibirá como pago, salario sencillo más un 25% de prima según la Ley, para este efecto a dicho personal la Empresa podrá distribuirlo en los 7 días de la semana de acuerdo a las siguientes bases.

- I.- El personal más antiguo descansará 2 de 3 domingos
  - II.- El personal más nuevo o el que en caso necesario se requiera para cubrir descansos semanales, trabajarán todos los domingos laborando, si así se necesita en los tres turnos durante la semana.
- b).- El personal de nuevo ingreso que se requiera para dar los descansos, laborará en día domingo con pago-



de salario sencillo más un 25% de prima según la Ley y dará los descansos necesarios al resto del personal en los días y turnos que se requieran, pudiendo laborar 4 turnos por semana.

c).- Cualquier otro sistema que acuerden las partes.

Quando por necesidades de la Empresa deban trabajarse - los días de descanso semanario, deberán pagarse con salario - doble y además no se dejará de hacer el pago correspondiente - a los descansos semanales.

En las empresas en donde existan condiciones distintas - a las señaladas en este Artículo, y que beneficien a los tra - bajadores, éstas seguirán respetándose..."

En lo que se refiere a las vacaciones, que disfrutarán - los trabajadores con goce de sueldo y la prima respectiva, se - sujetarán para su otorgamiento a los lineamientos marcados por el Artículo 68, cuyo contenido desborda beneficios para los - obreros.

".. Las vacaciones que disfrute el personal obrero esta - rán sujetas a las siguientes normas:

- a).- Se establecen dos periodos fijos durante el año, el primero que comprende los seis días correspondientes a la Semana Mayor y el segundo los últimos seis días laborables del mes de Diciembre, - considerando como tales del lunes a sábado inclusive.
- b).- Las vacaciones y prima sobre ellas que disfrutará los trabajadores serán de acuerdo con la escala que a continuación se establece:

## DIAS DESCANSADOS

ANTIGUEDAD	DIAS
Hasta 8 años cumplidos	12
de 9 a 13 años cumplidos	14
de 14 a 18 años cumplidos	16
de 19 a 23 años cumplidos	18
de 24 a 28 años cumplidos	20
de 29 a 33 años cumplidos	22

NOTA: A los trabajadores que tengan una antigüedad mayor a la última de la escala, se les aumentarán los días más de descanso por cada cinco años cumplidos de servicio.

## PRIMA SOBRE VACACIONES

ANTIGUEDAD	DIAS
Hasta 2 años cumplidos	20
de más de 2 años y hasta 5 años cumplidos	22
de más de 5 años y hasta 10 años cumplidos	23

De más de 10 años y hasta 15 años cumplidos	24
De más de 15 años y hasta 20 años cumplidos	25
De más de 20 años en adelante	26

- c).- Los salarios correspondiente a vacaciones, se pagarán por anticipado, y la prima a que se refiere la escala anterior deberá cubrirse junto con el pago correspondiente al período de vacaciones de la Semana Mayor.
- d).- Las cantidades que se paguen por conceptos de vacaciones y prima sobre las mismas y a que se refiere este Artículo, deberán aumentarse con el 16.66% que corresponde al pago del séptimo día.
- e).- Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda, asimismo comunicará, en un lapso previo y no menor de treinta días la fecha en que los trabajadores deberán disfrutar de los días de descansos que excedan de los dos períodos fijos aquí pactados, entendiéndose que los trabajadores disfrutarán de tales vacaciones excedentes en un solo lapso de tiempo.
- f).- Con motivo de la implantación de la semana de cuarenta horas y de dos días de descanso a la semana, en cada período de seis días continuos de vacaciones se cubrirá un salario adicional de un día - - -

( 8 Horas ), que se agregará al pago total de vacaciones y prima. En caso de días adicionales de vacaciones coincidentes con un día de descanso semanal del trabajador, distinto al domingo también se pagará un salario adicional de un día ( 8 Horas )

En el caso de días excedentes de vacaciones que no sean una semana completa, las empresas cubrirán al trabajador que los disfrute, salario de 56 horas en dicha semana..."

Señala el Artículo 69 que cuando tengan señaladas vacaciones y laboren por necesidades de la empresa, se pagará salario doble, tanto al personal de planta, como al eventual, - sin perjuicio del posterior disfrute de las vacaciones.

El Artículo 70 del Contrato Ley de la Industria Hulerá-consagra que las empresas deberán pagar los días de descanso-obligatorio y los períodos de vacaciones, a aquellos trabajadores que se encuentren amparados por un certificado médico, - por estar sufriendo una enfermedad natural o un riesgo profesional, aclarando el mencionado Artículo que:

"... Sin embargo, los trabajadores, si lo desean, podrán disfrutar de los días de vacaciones en fecha posterior - a aquella en que estén en condiciones de reanudar sus labores,

debiendo solicitarlo en un lapso no mayor de 30 días dentro -  
de la citada reanudación, señalando en que fecha desea hacer -  
uso de tal derecho; en el concepto de que en ningún caso se -  
acumularán más de dos períodos y que el descanso será como un  
permiso sin goce de salario..."

## CAPITULO IV

4.4.1. Diferencias entre las Jornadas de Trabajo de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.

Expuestas individualmente las distintas jornadas contempladas en los Contratos Ley que rigen las relaciones laborales en las Industrias Azucarera y Huletera, analizadas particularmente, las propias características, cabe hacer ahora una exposición comparativa de las diferencias que guardan entre sí de una Industria a otra —, aspectos tan importantes de la relación obrera patronal, para así, exponer nuestro punto de vista sobre aquellas situaciones que a nuestro juicio deban ser modificadas o consideradas, no solo en los Contratos Ley de las Industrias Mexicanas que no las contemplen, sino en la propia Ley Federal del Trabajo, en aras de una mejor posición de los trabajadores y el eficaz desarrollo de su función en el proceso productivo.

La primera diferencia que destaca entre las regulaciones normativas analizadas, es la del establecimiento en la Industria Azucarera de una semana laboral de 48, 45 y 42 horas — 6 días a la semana, para el período de zafra, según se trate de jornada diurna, mixta o nocturna, mientras que en la Industria de la Transformación del Hule se establece una semana de trabajo de 40 horas, con trabajo de 8 horas cinco días a la semana.

Si bien es cierto, en la Industria Azucarera, hay un ciclo de reparación en el cual la semana de trabajo se reducía - de 40 horas; y cinco días laborales, es importante que la orga nización de los trabajadores pugne energicamente por el esta-- blecimiento de una semana laboral de 40 horas y cinco días de trabajo durante todo el año, puesto que, el ciclo de zafra es un período de trabajo agotador para los obreros, los cuales lo soportan incentivados por una jugosa retribución económica, -- sin embargo, la integridad física de los trabajadores, no debe ponerse por debajo de circunstancias propias de la Industria - o el proceso de producción y éstos, deben ajustarse a fin de - que los trabajadores azucareros laboren como ya anotamos, 40 - horas a la semana con los consiguientes beneficios que ésto -- implicaría; lo consideramos factible, toda vez que en la Indug tria de la Transformación del Hule se ha logrado y los azucare ros de México han demostrado que su convicción por engrande--- cer a su país los ha llevado a producciones record de azúcar - lo que deberá tenerse en cuenta al negociar mejores condicio-- nes de trabajo con las empresas respectivas.

Es de destacarse que en la Industria Hulera, se consider ra un tiempo de tolerancia para que los obreros ingresen al - centro de trabajo. En la Industria de la Transformación del Hule, es obligación de las empresas conceder diez minutos de-



tolerancia a los trabajadores después de la hora de entrada, debiendo permanecer las puertas abiertas durante ese tiempo - mientras que en la Industria Azucarera no se prevé que para los trabajadores se otorgue tolerancia alguna en el tiempo de ingreso a sus centros de trabajo.

En la Industria Azucarera se establece, a través de su Contrato Ley, que la jornada de trabajo se computará a partir del momento en el que los obreros se presenten en el lugar indicado por las empresas para traslado a los departamentos, -- oficinas, almacenes, bodegas, tomaduras de tiempo o lugares designados para el desempeño de los trabajos respectivos - -- el tiempo que emplee el trabajador del lugar asignado para su traslado, a los departamentos, oficinas, almacenes, bodegas - etc., tanto de ida como de regreso se computará como integrante del tiempo la jornada laboral.

En la Industria de la Transformación del Hule no encon--tramos disposición alguna, en este sentido, lo que debe moti--var a quienes les es posible hacerlo a pugar por una reglamentación que considere el tiempo de la jornada de trabajo desde el momento mismo en que el trabajador esta a disposición del - patrón, acorde con la corriente dominante en la doctrina y con la cual concordamos en tanto que, ésto redunda en beneficio --

para los trabajadores.

#### 4.4.2 Semejanzas entre las Jornadas de Trabajo de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.

Antes de pasar al análisis particular de las semejanzas que presenta la regulación del "Tiempo de Trabajo" en las industrias en estudio, es conveniente aclarar que desde nuestro muy personal punto de vista, apreciamos, tanto en la Industria Azucarera como en la Industria de la Transformación del Hule, en afán protector para con los trabajadores, en tanto que la premisa fundamental es reducir al máximo el tiempo de duración de la jornada laboral, con la mejor retribución posible por la misma, lo que permitirá al trabajador acercarse a más elevados niveles de bienestar.

Congruente con lo anteriormente señalado, encontramos que en la Industria Azucarera se toman las medidas necesarias para limitar el tiempo de la jornada a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo; lo que si bien es cierto, es de obligatoriedad tanto para el capital como para el trabajo, es digno de señalarse, toda vez que pese a que por las propias características de la Industria esto podría pasarse por alto, sin embargo, en el Contrato Ley de la Industria Azucarera se prevee

que los trabajadores no laboren más allá de lo que se conside  
ra como adecuado en la Ley, al establecer que "Las Jornadas -  
de Trabajo tendrán como duración, la que se señala en sus dig  
posiciones relativas al capítulo II del Título III de la Ley-  
Federal del Trabajo..."

Ahora bien, en el Contrato Ley de la Industria de la --  
Transformación del Hule, en lo referente a la regulación de -  
la Jornada Laboral se va más allá de lo estipulado por la Ley  
y se avanza en la consecución de beneficio para los trabajadou  
res, toda vez que se estipula la jornada máxima de 40 horas -  
a la semana, con 5 días de 8 horas de trabajo.

A primera vista, pudiera parecer que en lugar de refe--  
rarnos a las semejanzas entre las jornadas de ambas Indus---  
trias nos hemos referido a sus diferencias, lo que aclaramos-  
al señalar que en la idea que se pretende concretar es la re-  
ducción máxima del tiempo de trabajo, siempre en beneficio de  
los trabajadores en aras de que éstos alcancen niveles de vi-  
da que sean acordés con la dignidad del ser humano.

Tanto en la Industria Azucarera como en la Industria de  
la Transformación del Hule, se prevee y se regula el Tiempo -

extraordinario de trabajo, mismo que se considera como aquel -  
realizado excediendo la jornada legal, el que será remunerado-  
conforme a lo establecido por la propia Ley Federal del Traba-  
jo.

#### 4.4.3 Diferencias en los días de descanso y vacaciones de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.

La primera diferencia que debemos anotar es referente -  
al número de días considerados como de descanso en ambas in--  
dustrias. Toda vez que el Contrato Ley de la Industria de la  
Transformación del Hule contemple a lo largo del año de 12 --  
días de descanso obligatorio con goce de salario. En la In--  
dustria Azucarera se señalan 11 días de descanso obligatorio-  
con goce de salario íntegro.

Aunque cabe aclarar que en la Industria de la Transfor--  
mación del Hule, durante todo el año, los trabajadores, disfru-  
tan del descanso semanal del domingo y otro día acordado con-  
la empresa, mientras que los trabajadores de la Industria Aзу-  
carera, solo disfrutarán del día domingo como día de descanso-  
durante el periodo de zafra y en el periodo de reparación, go-  
zarán los trabajadores de dos días de descanso, siendo éstos -

el sábado y el domingo.

En el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule se establece que el 10. de mayo no se trabajará por ningún motivo, prestándose únicamente labores de conservación y vigilancia, estipulación que no encontramos en el Contrato Ley de la Industria Azucarera.

También en el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule se establece que cuando el día considerado como de descanso obligatorio coincida con un domingo, no dejará de concederse el descanso semanal al día siguiente con goce de salario. En el Contrato Ley de la Industria Azucarera no encontramos esta disposición que debería implantarse dada la relevancia histórica del día 10. de mayo en las luchas de los trabajadores de todo el mundo.

En lo referente a las vacaciones, encontramos algunas -- diferencias sustanciales en ambos contratos; en el Contrato -- Ley de la Industria Azucarera se establece que los trabajado-- res que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un -- periodo anual de vacaciones con goce de sueldo, hasta de 26 -- días laborables consecutivos, al cumplir o tener 29 años de -- antigüedad al servicio de la empresa, se incrementarán las va-

caciones en dos días y de ahí en adelante, por cada 5 años - adicionales de antigüedad, se aumentarán dos días más de vacaciones.

Los trabajadores que laboren toda una zafra, cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo equivalente a quince días -- laborales consecutivos, al cumplir o tener 29 años de antigüedad al servicio de la empresa, se incrementarán las vacaciones en un día y de ahí en adelante por cada cinco años adicionales de antigüedad, se aumentará un día más de vacaciones, - aquéllos trabajadores que no cubran todo el período de zafra, tendrán no obstante derecho a vacaciones proporcionales al -- tiempo trabajado.

Los trabajadores que laboren toda una reparación, cualquiera que sea la duración de ésta, disfrutarán de un período anual de vacaciones con goce de sueldo, equivalente a once -- días laborables consecutivos.

Al cumplir o tener 29 años de antigüedad, al servicio - de la empresa, se incrementarán las vacaciones en un día y de ahí en adelante, por cada cinco días adicionales de antigüedad se aumentará un día más de vacaciones, aquéllos trabajadores-

que no cubran todo el período de reparación tendrán no obstante derecho a vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

Estos lineamientos marcados por el Contrato Ley Azucarero, son un gran avance logrado por los trabajadores en tanto que prevee los supuestos que puedan darse para aquellos que laboren tanto la zafra como la reparación, o para los que únicamente laboren durante la zafra o la reparación, obligando a los patrones a otorgarles, apegados a los mínimos derechos establecidos por la Ley, las vacaciones correspondientes.

En el Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule, se establecen las normas siguientes para el disfrute y pago de vacaciones.

Se establecen dos períodos fijos durante el año, el primero comprende los seis días correspondientes a la semana mayor y el segundo a los últimos seis días laborables del mes de diciembre.

El pago de las vacaciones y la prima correspondiente -- se determina de acuerdo a los lineamientos marcados por la -- Ley Federal del Trabajo.

Cabe destacar que el Contrato Ley Azucarero, regula las vacaciones que deberán otorgarse a los trabajadores de una manera que no solo es acorde con los principios de la Ley Federal del Trabajo, sino que va más allá en su afán de conseguir mejores condiciones para los trabajadores de esta industria.

Consideramos conveniente apuntar sobre la necesidad visible en la Industria Mexicana de adoptar en los Contratos Ley que rijan a cada una de las ramas de la misma, las situaciones que más favorezcan a los trabajadores, con el fin de equilibrar las condiciones del capital y aquéllos que lo único -- que poseen como medio de subsistencia en su fuerza de trabajo.

4.4.4. Semejanzas de los días de descanso y vacaciones de la Industria Azucarera con la Industria de la Transformación del Hule.

Tanto en la Industria de la Transformación del Hule, -- como en la Industria Azucarera, -- es necesario apuntar, -- se cumple con los derechos establecidos en la Ley Federal del Trabajo sobre descansos y vacaciones. Es común a ambos Contratos Ley un espíritu que tiende a llevar esos derechos a niveles más elevados, para beneficio de los trabajadores.



Acordes con ese afán que tiende a aumentar los derechos de los trabajadores, encontramos tanto en el Contrato Ley Azucarero como en el de la Industria de la Transformación del Hule normas que garantizan a los trabajadores el disfrute de más días de descanso obligatorio que los señalados como tales en la Ley Federal del Trabajo, mayor número de días de vacaciones, así como el pago de la correspondiente prima vacacional.

En ambos Contratos, encontramos el principio de que -- cuando en un centro de trabajo ( Fábrica o Ingenio ), existan disposiciones que sobre las estipuladas en dichos Contratos -- favorezcan a los trabajadores, dichas normas deben prevalecer.

En síntesis podemos afirmar que las semejanzas entre -- ambos contratos, referidas a los descansos y vacaciones surgen por un motivo común: el afán por llevar aquéllas normas -- que benefician a los trabajadores a sus últimas consecuencias. De esta forma, si en la Ley Federal del Trabajo, encontramos que el trabajador disfrutará ciertos días de descanso obligatorio, los Contratos Ley de las Industrias Azucarera y de la Transformación del Hule establecen un número mayor al señalado por la propia Ley; esto ocurrirá también con las vacaciones

toda vez que en dichos Contratos se está, no sólo de acuerdo - con lo señalado en la Ley Federal del Trabajo sino que, por -- ese afán que ya mencionamos de lograr mayores beneficios para- los trabajadores se establecen normas aún más benéficas que -- las señaladas en la Ley misma.

## CONCLUSIONES

- PRIMERA.- La organización de los trabajadores a través de los Sindicatos, les ha permitido aglutinar sus fuerzas y dirigir las como un haz, -- que ilumina el camino por el cual transita -- la clase trabajadora en la incesante lucha -- que, desde siempre, ha sostenido contra la -- clase detentadora de los medios de produc-- ción.
- SEGUNDA.- La Jornada de Trabajo es elemento esencial-- en el contenido de la lucha de la clase tra-- bajadora. El establecimiento de una jornada-- de tal manera breve, que permita a los traba-- jadores tiempo para el desarrollo de activi-- dades distintas al trabajo, es un logro que-- se ha hecho factible gracias a la organiza-- ción de los trabajadores.
- TERCERA.- La semana laboral de 40 horas, es en estos -- momentos, un objetivo primordial de la lucha de la clase trabajadora, ésto es por las ven-- tajajas que representa su consecución para los trabajadores mexicanos.

- CUARTA.-** Consideramos que los Poderes Ejecutivos y Legislativos, deben apoyar la lucha de los trabajadores y apremiar sus conquistas, toda vez que, sobre todo en los últimos tiempos, la clase laboral se ha quedado sola en su lucha por lograr mejores condiciones de vida, y si bien es cierto, algunas organizaciones han logrado para sí la semana laboral de 40 horas, debe legislarse en este sentido y beneficiar con ello a todos los trabajadores de este País.
- QUINTA.-** En la Industria Azucarera, los logros obtenidos por los trabajadores van en aumento y no dudamos que en un futuro cercano, se implantarán en dicha industria la semana laboral de 40 horas, para el ciclo de zafra con todos los beneficios que ello implicaría para los trabajadores.
- SEXTA.-** La organización de los trabajadores de la Industria de la Transformación del Hule, es ejemplo a seguir por los trabajadores mexicanos, toda vez que sus logros han ido aún más allá del contenido de la Ley Federal del Trabajo, siendo aspiración y base de la lucha sostenida por otras organizaciones laborales en el ámbito nacional.

## SEPTIMA.-

El espíritu protector que se encierra en el Derecho Laboral, proyectado a nuestra Constitución y nuestra Ley Federal del Trabajo se encuentra exhaltado en los Contratos Ley de las Industrias Azucarera y de la Transformación del Hule, para beneficio de los miles de trabajadores mexicanos que laboran en estas dos industrias.

## OCTAVA.-

Creemos firmemente que el Contrato Ley es el instrumento idóneo que deben utilizar los trabajadores de la Industria, en su lucha por alcanzar mejores condiciones de trabajo, ya que los Contratos Ley analizados en este trabajo contienen prestaciones superiores a las señaladas por la propia Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

## a) OBRAS.

- 1.- BRISEÑO RUIZ, Alberto. " Derecho Individual del Trabajo" Editorial, Harla, S.A. de C.V.- Colección Textos Jurídicos Universitarios México 1985.
- 2.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. " Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo", Editor y Distribuidor, Primera Edición, México 1978.
- 3.- CABANELLAS GUILLERMO. " Compendio del Derecho Laboral" - Editorial Omeba, Buenos Aires - Argentina, 1966 T.I.
- 4.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. " El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica" Editorial Trillas, Segunda Edición, México, 1986.
- 5.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. " El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica" Editorial Jus, S.A., México 1972 Primera Edición.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. " Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales" Editorial Trillas, Segunda Edición, México 1986.

- 7.- DELGADO MOYA, Rubén. " El Derecho Social del Presente",  
Editorial Porrúa S.A. México 1977.
- 8.- DE BUEN, Néstor. " Derecho del Trabajo" Editorial Po-  
rrúa, S.A., México 1977, Quinta Edi-  
ción.
- 9.- DE BUEN, Néstor. " Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa  
S.A., Cuarta Edición, México 1981 T.II
- 10.- DE LA CUEVA, Mario. " Derecho Mexicano del Trabajo" Edi-  
torial Porrúa S.A., Cuarta Edición  
México 1959, T.I.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. " El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-  
bajo", Editorial Porrúa S.A., México  
1972.
- 12.- DE PINA, Rafael. " Diccionario de Derecho", Editorial Po-  
rrúa, S.A., Onceava Edición, México -  
1983.
- 13.- GOMEZ, Orlando.GOTTSCHALK, Elson. " Curso de Derecho del  
Trabajo" traducido por: Mi-  
guel Bermudez Cisneros, Edito-  
rial Cárdenas, Editor y Distri-  
buidor. Primera Edición, Méxi-  
co 1979.
- 14.- GUERRERO, Euquerio. " Manual de Derecho del Trabajo" Edi-  
torial Porrúa S.A., México 1977.

- 15.- MOZART RUSSOMANO, Víctor. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.  
" El Empleado y el Empleador"  
Editorial. Cárdenas, Editor y -  
Distribuidor. México 1982
- 16.- MUÑOZ RAMON, Roberto. " Derecho del Trabajo", Edito-  
rial, Porrúa S.A., México 1983  
T.I., T.II.
- 17.- TENA SUCK, Rafael, MORALES, Hugo Italo. " Derecho Pro-  
cesal del Trabajo" Edi-  
torial Trillas, Segunda  
Edición, México 1987.



## b) LEYES

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- 2.- Ley Federal del Trabajo
- 3.- Contrato Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana, en vigor del 16 de Noviembre de 1986 al 15 de Noviembre de 1988.  
S.T.I.A.S.R.M., México D.F.
- 4.- Contrato Ley vigente en la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. 1987-1989.  
México, D.F.