

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**  
**FACULTAD DE DERECHO**

---

**JORNADA DE TRABAJO**

DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIONES  
MEXICO, D.F.

**Tesis**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A**

**ABIGAIL**

**RAMIREZ**

**GALICIA**

**MEXICO, D. F.,**

**1970**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

Con respeto, gratitud e inmenso amor, a mis Padres, como testimonio a la comprensión y ayuda, por alentar mis esfuerzos.

ING. MIGUEL RAMIREZ MONTAÑO

Y

ROSA GALICIA DE RAMIREZ.

A MIS QUERIDOS HERMANOS.

AL SR. DR.  
ADRIAN LOPEZ GUADARRAMA.

A Mi Querida Amiga  
con el cariño y estimación  
que siempre nos ha unido.

Srita.Licenciada  
YOLANDA ISABEL SOBRINO C.

A Mi Querida Amiga  
con el cariño y estimación  
que siempre nos ha unido.

Srita. Licenciada  
YOLANDA ISABEL SOBRINO C.

A MIS TIOS  
Con admiración y cariño.

ARQ. GREGORIO RAMIREZ MONTAÑO

SR. ATANASIO VELAZQUEZ CABELLO

Y

SRA. LORETO GOMEZ DE VELAZQUEZ

Con admiración y respeto por sus  
valiosas orientaciones en la elab  
boración de este trabajo.

AL SR. DR.  
BALTASAR CAVAZOS FLORES.

A MIS MAESTROS

Con profundo agradecimiento.

## S U M A R I O

### CAPITULO I -

#### LA JORNADA DE TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA.

- A).- Antecedentes Históricos.
- B).- El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington.
- C).- Legislaciones Extranjeras: El Derecho Alemán, Italiano, Belga y Español.
- D).- La Jornada de Trabajo en el Derecho Mexicano.

### CAPITULO II

#### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO.

- A).- Distinción entre las diversas jornadas existentes.
- B).- Diversos principios de la Jornada: Principio de la Jornada Máxima, del Trabajo Efectivo y de la Jornada Humanitaria. (Menores y Mujeres).
- C).- Campo de aplicación de la Ley.

- D).- Excepciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y Vigente.
- E).- Comentarios al Artículo 123 Constitucional.
- F).- Análisis del Artículo 123 Constitucional.

### CAPITULO III

#### LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

- A).- La Jornada Extraordinaria del Trabajo.
- B).- Concepto de servicio y circunstancias extraordinarias.
- C).- Duración del Servicio Extraordinario.
- D).- Obligación de prestar el servicio y manera de computar las horas extraordinarias.
- E).- Retribución y Prueba del Servicio Extraordinario.
- F).- Comentario breve a la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a Horas Extraordinarias.

### CAPITULO IV

#### REGLAMENTACION Y COMENTARIOS

#### A LA JORNADA.

- A).- Reglamentación de 21 de Septiembre de 1927.

- B).- Derecho Internacional del Trabajo.
- C).- Crítica y posible reglamentación de la Jornada de Trabajo a Domicilio.
- D).- Intentos de reducción de la Jornada de ocho horas.
- E).- Régimen y comentarios de la Jornada de Trabajo, en la Ley de 1970.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES.

B).- Derecho Internacional del Trabajo.

C).- Crítica y posible reglamentación de la Jornada de Trabajo a Domicilio.

D).- Intentos de reducción de la Jornada de ocho horas.

E).- Régimen y comentarios de la Jornada de Trabajo, en la Ley de 1970.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES.

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

Para una mejor comprensión de la finalidad del Derecho del Trabajo y con la sola intención de realizar en estas --- páginas una breve síntesis de cual ha sido la opinión legal que ha venido rigiendo a través de los tiempos en esta materia, así como de cuales son las razones sociales que las crearon y fundamentalmente cual ha sido la corriente filosófica que influyó en la formación de dicha opinión, así como en su modificación procederemos a realizar una exposición a grandes rasgos de los antecedentes citados.

Para efectuar ésta exposición, no continuaremos paso a paso las diversas épocas trascendentales de la Historia y de las diversas legislaciones, sino que solamente de una -- manera global y a grandes pasos serán expuestas dichas épocas.

Se tiende a estudiar a la jornada en el Derecho Laboral

Mexicano, de realidades sui-géneris, previa semblanza de sus antecedentes, tratando con ello de lograr un concepto que satisfaga el fin esencial de la Ley Federal del Trabajo, cuya misión consiste en brindar protección a las clases laborantes, a través de la comprensión clara y fácil de sus preceptos.

## C A P I T U L O I

### LA JORNADA DE TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA.

- A).- Antecedentes históricos.
- B).- El Tratado de Versalles y la Conferencia de Wasington.
- C).- Legislaciones Extranjeras:El Derecho Alemán, Italiano,Belga y Español.
- D).- La Jornada de Trabajo en el Derecho Mexicano.

## LA JORNADA DE TRABAJO A TRAVES DE LA HISTORIA.

A).- Antecedentes Históricos.- 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; son las medidas fundamentales para mejorar la condición de los obreros.

Hoy se encuentra universalmente reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, pero esta idea, aún no ha cristalizado en todos los países del mundo, ya que ha necesitado de una lucha de casi un siglo para salir adelante.

La organización corporativa medieval conoció un principio de reglamentación de la jornada, solo que, como dice -- García Oviedo<sup>(1)</sup>, era excesivamente larga, pues duraba de -- sol a sol. Únicamente en los trabajos mineros se logró una -- reducción, por desgracia, sin control alguno.

---

(1) Citado por De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 595.

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 se opuso a su reglamentación. Sin embargo la limitación de la jornada trae consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es por tanto, incompatible con la libertad natural del hombre.

Así, con razones hábiles, en defensa de los trabajadores, el liberalismo consiguió, durante el siglo pasado, detener su reglamentación.

Roberto Owen fué el primero que intentó en sus establecimientos de New Lanark la reducción de la jornada. Sin embargo no tuvo eco, en el Parlamento Inglés y sólo en algunas industrias, como la de hilados y tejidos, fijándose en once horas la jornada máxima.

Con los decretos de la convección francesa de 1848, se efectuó un nuevo intento de reglamentación y no faltaron desde entonces, las peticiones obreras en pro de la reglamentación, siendo las más importantes las de los partidos alemanes programas de Einsenach, Gotha y sobre todo, la contenida en el Erfurt de 1891.

A pesar de la derrota del liberalismo y del cambio en -

la política de algunos Estados, encontraron los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo. Decían que la reducción en la jornada traería -- como consecuencia la disminución en la producción, por lo que la medida podía ser buena, pero no era el momento oportuno<sup>(1)</sup> ya que para ello era necesario un acuerdo internacional.

Los trabajadores por su parte opinaron lo contrario, ya que el trabajo excesivo nunca puede ser eficiente, y lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Ayudado consigo una compensación y tal vez un aumento en la producción.

#### B).- El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington.-

Tal era el estado de la cuestión antes de la guerra. En casi todos los países se habían presentado proyectos de limitación de la jornada a los parlamentos y congresos; pero, -- con excepción de Uruguay, que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los Estados Sudamericanos que le siguieron, ningún otro Estado había legislado sobre el particular.

---

(1) El Nuevo Derecho, Alfredo L. Palacios, Pag. 596.

la política de algunos Estados, encontraron los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada de trabajo. Decían que la reducción en la jornada traería -- como consecuencia la disminución en la producción, por lo que la medida podía ser buena, pero no era el momento oportuno(1) ya que para ello era necesario un acuerdo internacional.

Los trabajadores por su parte opinaron lo contrario, ya que el trabajo excesivo nunca puede ser eficiente, y lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad, trayendo consigo una compensación y tal vez un aumento en la producción.

#### B).- El Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington.-

Tal era el estado de la cuestión antes de la guerra. En casi todos los países se habían presentado proyectos de limitación de la jornada a los parlamentos y congresos; pero, -- con excepción de Uruguay, que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los Estados Sudamericanos que le siguieron, ningún otro Estado había legislado sobre el particular.

---

(1) El Nuevo Derecho, Alfredo L. Palacios, Pag. 596.

En el Tratado de Versalles, se fijó como uno de los primeros y más urgentes objetivos de la Organización Internacional del Trabajo la limitación de la jornada a ocho horas y - fué cuestión básica de la Conferencia celebrada en Washington en el año 1919. El Proyecto de Convención de la Conferencia - de Washington: "La proposición de que se fijara internacionalmente en ocho horas la duración máxima de la jornada de trabajo suscitó una violenta discusión".

Los delegados obreros y algunos representantes de diferentes gobiernos, Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Argentina, y Uruguay, se mantuvieron firmes en la idea. Los delegados patronales, en cambio, se opusieron sistemáticamente a la reforma, aduciendo la razón de la falta de oportunidad de la medida, que fundaron en que la economía, arruinada por la guerra, necesitaba de los mayores esfuerzos para reponerse.

A pesar de esa oposición, se votó un proyecto de convención que, aunque con numerosas limitaciones, significó un -- paso decisivo en esta materia. En los artículos 1o. y 2o. - del proyecto de convención se determinó su campo general de aplicación.

10.- Para la aplicación de la presente convención serán considerados como establecimientos industriales, señaladamente: A) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquiera especie; B) las industrias en las cuales los productos son manufacturados, transformados, lavados, reparados, decorados, acabados, preparados para la venta o en las cuales -- las materias sufren una transformación; se incluyen en ellas la construcción de navíos, la demolición de materiales y la producción, transformación y transmisión de fuerza motriz -- en general y energía eléctrica; C) la construcción, reconstrucción, sostenimiento, reparación, modificación o demolición de toda clase de construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, etc.; D) el transporte de personas o de mercancías por caminos, ferrocarriles, o por agua, maniobras de mercancías en los diques, malecones, muelles, etc.

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

En otros artículos se señalaron las limitaciones y modalidades al principio de la jornada de ocho horas. Hubo un primer grupo de limitaciones y modalidades de carácter general: a) Exclusión de los talleres familiares; b) De los trabajadores que ocuparan puestos de vigilancia, dirección o de confianza; c) Posibilidad para que cuando el trabajo en uno o dos días a la semana no llegara a ocho horas, se compensara en los otros días de la misma semana; d) Posibilidad de reglamentar los trabajos que se efectúen por equipos de manera que en un período de tres semanas no se pasara de ciento cuarenta y cuatro horas, así como también posibilidad de aumentar la jornada, en estos casos, a cincuenta y seis horas por semana; e) Prolongación de la jornada en casos de siniestros o necesidades urgentes de la empresa; y f) Posibilidad de suspender la aplicación de la convención en casos de guerra o de acontecimientos que pusieran en peligro la seguridad nacional.

Un segundo grupo de limitaciones estuvo constituido por las que se dictaron en beneficio de algunos países: #) Para Japón, se dispuso en el artículo noveno que la duración de la jornada para los mayores de quince años no excedería de -

cincuenta y siete horas, por semana, exceptuando la industria de seda cruda, que podía ser de sesenta; también se dispuso que para los menores de quince años y las personas ocupadas en trabajos subterráneos en las minas, no podría exceder de cuarenta y ocho horas a la semana; b) Para la India Británica se fijó, en el artículo décimo, una jornada de sesenta -- horas por semana; c) En el artículo once se excluye de la -- obligación de aplicar la convención a China, Persia, y Siam, y d) En los artículos doce y trece, se autoriza a Grecia y -- Rumania para retardar la aplicación de la convención.

"Los resultados de la convención de Washington fueron los siguientes:

La convención está dominada por la idea de que el trabajador debe prestar un trabajo efectivo de ocho horas diarias y que las reducciones no deben redundar en perjuicio del patrono, sino que deben ser compensadas.

La convención de Washington influyó grandemente en las legislaciones de la mayor parte de los Estados, quienes con más o menos modificaciones, reprodujeron sus líneas generales.

Hoy día es un principio universalmente aceptado y el --

problema actual consiste, ya no en fijar en ocho horas la jornada máxima, sino en el establecimiento de una jornada menor.

En el año de 1930, volvió a ocuparse la Organización Internacional del Trabajo del problema de la jornada de trabajo habiéndose aprobado en primer lugar un proyecto de convención para reducir a ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana la jornada de los empleados de comercio y particulares, y después, una serie de recomendaciones sobre el trabajo forzado y obligatorio, sobre el trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares y sobre el trabajo en las empresas de espectáculos y demás lugares de diversión, asilos y hospitales."(1)

C).- Legislaciones Extranjeras: El Derecho Alemán.- La introducción de la jornada de ocho horas se debe a los decretos de 23 de noviembre de 1918 para los trabajadores de la industria, incluida la actividad minera y de marzo de 1919 para los empleados. Tuvieron esos decretos, entre otras finalidades, facilitar el licenciamiento del ejército, procurando ocupación de los soldados.

Fueron refundidos en el decreto de 21 de diciembre de -

---

(1) Manual de Derecho del Trabajo, Euquerio Guerrero, 1963.

1923 y reformados, posteriormente, por el decreto de 14 de abril de 1927. El 30 de abril de 1938 se expidió una nueva versión de esos decretos, si bien y según expresa Arthur Nikisch (\*), no se hicieron modificaciones de fondo. El mismo escritor sostiene que el decreto de 1938 es la legislación vigente.

1.- La aplicación del principio de la jornada de ocho horas no fué general, pues se aceptaron numerosas excepciones, unas de carácter general y otras para trabajos deferminados.:

A) Se autorizó el aumento de la jornada hasta diez horas: a) por acuerdo entre trabajadores y patronos; b) a falta de contrato colectivo, el patrón podía solicitar el aumento de la jornada; c) el patrón podía, de acuerdo con el consejo de empresa respectivo, aumentar por dos horas diarias y durante treinta días en el año, la jornada de trabajo; d) para aquellas industrias en que existiera demanda no satisfecha de trabajadores y e) por necesidades técnicas de la empresa.

B) Para determinados trabajos, vigilancia y limpieza de las instalaciones, carga y descarga de buques y carros de ferrocarril, se permitía igualmente el aumento de la jornada, pe-

---

(\* ) Citado por De la Cueva, *Arbeitsrecht*, Obra citada, Pag. 599.

ro debía procurarse que no excediera el límite de diez horas.

C) Se permitía el aumento de la jornada, aún cuando sobrepasara de diez horas: a) en los casos de necesidad, como pérdidas en las materias primas de la empresa, malogrando los productos empezados a fabricar; b) cuando lo exigiera el bienestar de la colectividad.

D) Para algunos trabajos existían reglas especiales: como eran los de las minas, en donde no se podía aumentar la jornada - salvo necesidad y en las panaderías y cafés era posible la - prolongación de la jornada hasta cincuenta y cuatro horas -- a la semana.

2.- La legislación alemana mejoró la convención de Wasington en cuanto que, además de los obreros de la industria incluyó a los empleados; dejó fuera a otros grupos, entre estos a los campesinos y domésticos.

3.- La legislación no podía satisfacer las necesidades del proletariado, pues, por una parte, las numerosas excepciones hicieron, bien pronto, que la jornada se elevara a diez horas, y por otra parte, aun este límite podría ser sobrepasado.

La legislación nacionalista no modificó las anteriores disposiciones, que quedaron ratificadas por el decreto de -- 26 de julio de 1934.

La prolongación de la jornada de trabajo, no se hacía a través de los contratos colectivos, sino que se hacían en el reglamento interior de trabajo, expedido por el empresario lo que trajo consigo que el problema quedara en manos exclusivamente del patrón.

EL DERECHO ITALIANO.- La limitación de la jornada de trabajo se inició en Italia con el decreto de 15 de mayo de 1919, que fijó en ocho horas la jornada de los ferrocarrileros, tranvías y las personas ocupadas en la navegación. Fue seguido por la Ley de 15 de marzo de 1923 y por su reglamento de 10 de septiembre del mismo año, para los trabajadores y empleados de la industria y del comercio, por el reglamento de 10 de septiembre de 1923, para los trabajos agrícolas, y por -- la ley de 16 de marzo de 1926, para los empleados particulares.

1.- El artículo primero de la Ley de 15 de marzo de 1923 fijó en ocho horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho -

horas a la semana, la duración normal de la jornada de trabajo efectivo excluyendo a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros.

Las excepciones se señalaron en los siguientes artículos y son semejantes a las establecidas en el Derecho Alemán.

2.-En el reglamento para el trabajo agrícola y forestal se procuró asegurar ocho horas de trabajo efectivo, no computando en la jornada el tiempo necesario para trasladarse al lugar del trabajo, ni los descansos. En el mismo decreto quedaron excluidos los aparceros y las personas encargadas de puestos de dirección. Finalmente en la ley sobre el contrato de los empleados particulares, se fijaron las medidas indispensables para hacer efectivo el principio de las ocho horas.

3.- La legislación italiana es más completa que la alemana, pues reconoce que el aumento de la jornada, salvo los casos de fuerza mayor y los trabajos preparatorios y complementarios, debe pagarse con un salario adicional.

EL DERECHO BELGA.- Desde el año 1843 se iniciaron en Bélgica

los intentos para limitar la duración de la jornada, pero no es sino hasta el 31 de diciembre de 1909 que se dictó una ley fijando, en nueve horas diarias como máximo, la jornada en las minas de carbón. Después de la guerra y ante la influencia de la convención de Washington y de la legislación francesa, se dictó la ley de 14 de junio de 1921.

1.- La ley Belga es menos general que la francesa en -- cuanto no se extiende al mismo número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación, divide a las empresas en tres grupos, las que quedan obligatoriamente sometidas a ella las que un decreto oficial puede incluir dentro de sus prescripciones y las que quedan, en todo caso, fuera de su radio de acción. El primer grupo concuerda con la convención de -- Washington, en el segundo grupo comprende las que se le hicieron efectiva la jornada de ocho horas, como los almacenes de ventas, los hoteles, restaurantes y cantinas y los empleados de algunos establecimientos comerciales. Por último quedan fuera de la aplicación de la ley los talleres familiares y la industria a domicilio.

Para las empresas y personas que quedan dentro de la -- ley se establece, por una parte, que el trabajo efectivo no-

podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana, y por otra que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima -- disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

2.- Contiene la ley dos excepciones que se refieren, la primera a que el Estado sólo queda obligado cuando sus establecimientos se encuentren organizados como empresas y no -- como servicios públicos y la segunda determinadas personas -- que, aún empleadas en las industrias que quedan dentro de la ley, no están protegidas por ella, como las que ocupan puestos de dirección o de confianza, los agentes viajeros y los trabajadores a domicilio.

3.- Además de esas derogaciones generales, se consignan otras que pueden referirse, sea al número de horas de trabajo sea al horario fijado en la ley, sea a ambas circunstancias.

Entre otras encontramos: a) La posibilidad de establecer la jornada inglesa; b) las empresas donde el trabajo se hace por turnos, puede prolongarse el trabajo de cada turno por -- el tiempo necesario.

c) los trabajos cuya naturaleza no pueden ser interrumpidos, casos en los cuales puede aumentarse hasta cincuenta y seis el número de horas de trabajo a la semana, comprendiendo en ellas la jornada del domingo; d) los trabajos de temporada y las empresas que hacen uso del viento o del agua como fuerza motriz; e) las industrias en las que no es posible determinar con precisión la duración del trabajo diario, etc.

En el Derecho Belga el aumento definitivo de las horas de trabajo lo denomina "Horas Suplementarias". Las derogaciones al horario de trabajo comprenden una serie de establecimientos, cuyo servicio no puede suspenderse, como hoteles, agencias de información, empresas de gas y luz, etc.

4.- Las horas suplementarias deben pagarse con salario extra, que es de veinticinco por ciento para las dos primeras horas, de cincuenta por ciento para las siguientes y de ciento por ciento para el trabajo suplementario de los domingos.

5.- La vigencia de la ley puede suspenderse en los casos de guerra, o de acontecimientos que constituyan un peli-

gro para la seguridad nacional, y cuando, de acuerdo con la opinión del consejo superior del trabajo, y del consejo superior de la industria y el comercio, exista necesidad de -- asegurar, por el desarrollo de la exportación, los medios de cambio indispensable a la importación de subsitencias.

6.- Algunas industrias están sometidas a un régimen más favorable: A) Las minas de carbón pues en la jornada de trabajo se incluye el tiempo empleado por el obrero para llegar al interior de la mina; B) Para las canteras y locales particularmente insalubres se prevé la posibilidad de reducir -- por decreto, real la jornada de trabajo.

EL DERECHO ESPAÑOL.- García Oviedo(1) señala, los siguientes antecedentes a la reglamentación de la jornada de trabajo en España: La instrucción de Felipe II que fijó en ocho horas -- la jornada de trabajo en las industrias y las leyes 1a. y 2a. título XXVI, libro VIII, de la Novísima Recopilación, que es -- establecieron la jornada de sol a sol.

Ya en la época moderna, la ley de 27 de diciembre de -- 1910, fijó en nueve horas en labores subterráneas y nueve y-

---

(1) Citado por De la Cueva, Obra cit. Pag. 602.

media en la superficie, la jornada de los mineros; le sigue el real decreto de 29 de agosto de 1913 que estableció en -- sesenta horas semanales la jornada en la industria textil. Vienen después los reglamentos de 22 de junio de 1914 que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve -- horas, y el de 15 de marzo de 1919 que señaló ocho horas para los trabajos de construcción.

El real decreto de 3 de abril de 1919 constituye la primera reglamentación total y fué substituído por la ley de -- 10. de julio de 1931.

1.- El artículo primero de la ley fija en ocho horas -- como máximo la jornada. Permite el artículo segundo, sin embargo, cuando la índole de la labor lo exige, que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no exceda de nueve horas, y aún cuando no lo dice expresamente, a condición de que no pase de cuarenta y ocho a la semana.

Lo anterior se aplica a todos los trabajadores, de manera que la ley española supera a las demás: Quedan excludas -- solamente las siguientes personas: a) Los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas; b) los domésticos--

c) los porteros de casas particulares y los que vivan en el mismo edificio que están encargados de cuidar; d) los guardas rurales y las personas de quienes no se exija una vigilancia constante; e) los servicios de guardería ocasionales y de corta duración como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas, y f) las personas dedicadas a cuidar ganados, como los patores.

2.- Conoce la ley Española dos derogaciones a los principios expuestos: A) Se refiere la primera a necesidades de la industria derivadas de un aumento en la demanda de productos. B) La segunda excepción concierne a los trabajos que tengan como finalidad impedir grandes males inminentes o remediar accidentes sufridos. Este trabajo debe compensarse con un salario extra que será, por lo menos, de veinticinco por ciento, porcentaje que aumenta con el número de horas o cuando se presta en los días de descanso.

3.- Además de estas disposiciones, existe una reglamentación minuciosa para diferentes trabajos, en cuyo detalle no nos es posible entrar. Para algunos trabajos como el que se efectúa en el interior de las minas, se ha fijado la jornada

nada de siete horas. Para otros trabajos por el contrario, se permite el aumento del trabajo extraordinario.

D).- La Jornada de Trabajo en el Derecho Mexicano.- México - puede enorgullecerse de poseer la legislación más avanzada del mundo; el análisis de los principios que derivan del artículo 123 y de la Ley lo demuestra.

La primera disposición se encuentra en la legislación del Estado de Jalisco de 1914, a la que siguieron las leyes de Veracruz del mismo año; en estas disposiciones se limitaba a nueve horas la jornada. El Proyecto de Ley Zubarán fué el primero que fijó en ocho horas la jornada máxima. Los artículos 71 y 73 de la Ley del Trabajo de Yucatán, de Salvador Alvarado, fijaron también un límite para la jornada que, salvo algunas excepciones, era de ocho horas.(1).

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 595.

## C A P I T U L O   I I

### LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO.

- A).- Distinción entre las diversas jornadas existentes.
- B).- Diversos principios de la Jornada: Principio de la Jornada Máxima, Del Trabajo Efectivo, y De la Jornada Humanitaria. (Menores y Mujeres).
- C).- Campo de aplicación de la Ley.
- D).- Excepciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y vigente.
- E).- Comentarios al Artículo 123 Constitucional.
- F).- Análisis del Artículo 123 Constitucional.

## LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO POSITIVO.

A).- Distinción entre las diversas Jornadas existentes.-

Art.123 Constitucional.- El Congreso de la Unión sin contravenir a las -- bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán:

A).- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, 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; (').

La fracción primera del artículo 123 fija en ocho horas

---

(') Constitución General de la República.

el máximo de la jornada diurna y la segunda en siete horas el de la nocturna. La distinción tiene plena justificación, pues el trabajo nocturno implica una mayor tensión para el trabajador.

Los artículos 68 a 71 de la Ley de 1931 reglamentan los principios constitucionales creando tres clases de jornada:

a) Jornada Diurna, que es la comprendida entre las seis y las veinte horas y no podrá exceder de ocho horas; b) Jornada Nocturna, es la comprendida entre las veinte horas a las seis, y cuya máxima es de siete horas y c) Jornada Mixta que es la que comprende periodos de tiempo de las dos anteriores.

Art.68.- Es trabajo diurno el comprendido entre las seis y las veinte horas. Es nocturno el comprendido entre las veinte y las seis horas.

Art.69.- La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios do-

mésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales, u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón los trabajadores de una empresa podrán repartirse - las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse - las ocho horas de trabajo en un período de tiempo mayor.

Art.70.- La jornada máxima de trabajo -- nocturno será de siete horas.

Art.71.- Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas -- diurna y nocturna siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se -- reputará jornada nocturna. La duración - máxima de la jornada mixta será de siete

horas y media.(1).

Es desiderátum de la clase obrera mexicana desde el año de 1951, obtener por medio de reformas de la ley la semana - de cuarenta horas, pero como no lo ha logrado, debe alcanzar esta conquista en los contratos colectivos de trabajo, superando así, la parte final del precepto que se refiere a la - semana de cuarenta y ocho horas.

Aún cuando la jornada mixta no se encuentre prevista en la Constitución es, sin embargo, una necesidad y concuerda perfectamente con las disposiciones del Artículo 123.

Ocurre con frecuencia que es preciso iniciar un trabajo antes de las veinte horas para continuarlo después, sin que en virtud de esa mezcla entre los dos horarios puede establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna.

Por tanto, jornada mixta, que no puede exceder de siete horas y media, es aquella que comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna.

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

En referencia a la distinción de las diversas jornadas-existent, la Ley Federal del Trabajo vigente expresa:

Art.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 horas y media o más, -se reputará jornada nocturna.

Art.61.- La duración máxima de la jornada será: Ocho horas la diurna, siete la-nocturna y siete horas y media la mixta(1).

"La palabra jornada tiene diversas acepciones, así se dice: Que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien se dice: Que es el tiempo que diariamente utiliza el obrero - para realizar su labor. Al referirnos a la Jornada de Trabajo

---

(1) Ley Federal del Trabajo vigente.

hacemos mención al tiempo en que el trabajador utiliza para realizar el servicio para el patrón, es decir, el tiempo que el trabajador labora para su patrón.

La fijación de la jornada de trabajo fué una de las --- principales preocupaciones de los obreros, cuando empezaron a tener conciencia de clase, también podemos decir que la -- fijación de la jornada de trabajo fué una de las primeras - manifestaciones en el Intervencionismo del Estado". (').

La Ley vigente nos dice:

"Art.62.- Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el Art.- 5o. Fracción III.

Art.5o. Fracción III.- Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la - Junta de Conciliación y Arbitraje". (').

La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas,

---

(') Apuntes tomados en clase, Lic. A. Sánchez Alvarado, 1968.

(') Ley Federal del Trabajo Vigente.

inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada del trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores -- podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo -- menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la -- Junta de Conciliación y Arbitraje.

"En la antigüedad y Edad Media, la jornada de trabajo -- era impuesta unilateralmente por el amo y señor, cuando la -- prestación de servicio quedó regulada en el Derecho Civil, - se dejó a libre juego de la voluntad de las partes su fijación lo que equivalía a dejar que el patrón impusiera la jornada -- de trabajo, que quisiera sin admitirse que el Estado intervi-- niera, ya que esto sólo debía vigilar el estricto cumplimiento a lo pactado. La jornada coincidió casi siempre con el día y -- resultaba tan largo como éste, es decir, mientras la luz natu-- ral lo permitía se prestaba.

Así los trabajadores tuvieron al inicio de sus luchas --

un doble objetivo: reducción a las inhumanas jornadas y aumento en los míseros salarios. Con estos dos objetivos inmediatos y directos los trabajadores se aprestaban a la lucha logrando, después de grandes sacrificios, buenos dividendos, al lograr que se consagrara en las Leyes de Protección de los Trabajadores, jornadas más humanas y salarios mínimos.

Desde el siglo pasado fué preocupación de algunos estados, el reducir la jornada de trabajo, en la actualidad es indiscutible la necesidad de reglamentar la jornada al efecto de atenuar la explotación del trabajador.

Algo digno de mención es el hecho de que mientras las instituciones del Derecho del Trabajo, contienen un mínimo de derechos en favor del trabajador, para que siga imperando este principio social; no una jornada mínima sino una jornada máxima.

Uruguay fué el primer país que consagró la jornada máxima de ocho horas diarias, (1915) satisfaciendo la aspiración obrera de dividir el día en tres partes iguales de ocho horas cada una. Ocho horas para trabajar, ocho horas para descansar y dormir; y ocho horas para cultivarse.

La reducción ó limitación de la jornada tiende a evitar-

en el trabajador su agotamiento físico; la vejez prematura o invalidez precoz y la atrofia en la inteligencia.

Los patrones, todavía en nuestros días burdamente sostienen que a superior jornada un mayor abatimiento de los productos y que una reducción en aquélla provoca encarecimiento en todos los artículos.

A estos oscuros razonamientos se oponen los siguientes: La jornada prolongada o abundante, disminuye la calidad del trabajo ya que merma la producción en cantidad y su calidad y los riesgos profesionales aumentan en forma alarmante.

Lamentablemente algunos países se resisten todavía a adoptar el principio de la jornada máxima o señalan tantas excepciones que éstas terminan con el principio". (1):

B).- Diversos principios de la Jornada: Principio de la Jornada Máxima.-

Artículo 123, Fracción I: "La duración de la jornada máxima será de ocho horas".

---

(1) Apuntes ya citados, 1968.

Artículo 123, Fracción II: "La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete -- horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de diez y seis años; el trabajo nocturno industrial para unas y otros el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche -- para la mujer y el trabajo después de las diez de la noche, y los menores de diez y seis años".

Artículo 123, Fracción III: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de diez y seis tendrán como jornada máxima la de seis horas".(1).

Es indudable que las fracciones del artículo 123, son superiores a las disposiciones similares que hemos analizado anteriormente.

---

(1) Constitución General de la República. 1965.

"En el primer precepto, que se elevó a la categoría de norma constitucional; es, pues, intocable para el Poder Ejecutivo y sólo podrá modificarse, esto es, sólo podrían consignarse excepciones, mediante una reforma al texto constitucional, cosa imposible de lograr en México en esta materia".(1).

Nuestra Constitución hace referencia a la jornada máxima en tono más enfático, del que emplean la mayoría de las Legislaciones. Las leyes francesa, belga y la de los países de América Latina salvo las excepciones, que las primeras -- consignan, podemos comparar, con nuestro textos legales.

El artículo 123 establece la jornada máxima que no puede ser sobrepasado el pacto que fija en nueve horas la jornada diaria no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas.

En cada contrato individual o colectivo de trabajo, debe fijarse la duración de la jornada, tal como lo disponen los artículos; de la Ley de 1931.

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, - Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pag. 604.

Artículo 24, Fracción IV: "El contrato de trabajo escrito contendrá:

El tiempo de la jornada de trabajo de -- acuerdo con lo que establece esta Ley".

Artículo 47, Fracción II: "En el contrato colectivo se fijarán:

Las horas de trabajo". (1).

Se ha querido interpretar la fracción IV del artículo 24 en el sentido de que la jornada de trabajo es siempre en todo caso la fijada por la Constitución y la Ley. Esta interpretación contraría el texto constitucional pues es absurdo pensar que el legislador quiso fijar una jornada invariable, pero la Constitución y la Ley demuestran lo contrario al hablar, en la fracción XI del artículo 123 y en los artículos 74 y 92, ya no de jornada máxima sino de jornada normal que no puede ser otra que la fijada por las partes, ya sea de -- ocho horas o se trate de un período menor.

Artículo 123, Fracción XI: "Cuando por -- circunstancias extraordinarias deban au-

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

mentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente -- un ciento por ciento más de lo fijado -- para las horas normales".(1).

Artículo 74: "Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, este trabajo será considerado -- como extraordinario"....(11)

Artículo 92: "Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal".

Al respecto la Ley Vigente establece:

Artículo 25, Fracción V: "El escrito en -- que consten las condiciones deberá con-- tener:

La duración de la jornada".

---

(1) Constitución General de la República, 1965.

(11) Ley Federal del Trabajo, 1931.

Artículo 391, Fracción IV: "El contrato -  
colectivo contendrá:

La jornada de trabajo".(1).

Principio de Trabajo Efectivo.- "Las legislaciones inclusive la Convención de Washington, consagran el principio del trabajo efectivo que consiste que por jornada de trabajo se entiende, únicamente el tiempo en que el trabajador desarrolla de manera efectiva, su energía de trabajo; lo que implica -- dos consecuencias de importancia:

Por una parte, que los descansos durante las horas de trabajo no se computen en la jornada, y por otra, que el trabajador pueda verse obligado a permanecer, durante más de -- ocho horas en la negociación; así se tiene por ejemplo, la discusión sobre la forma de computar la jornada de trabajo de los mineros si principia desde que llegan al pozo o si só lo empieza a correr desde que llegan al interior de la mina.

Entre nosotros es diverso el principio y aquí encontramos, también la superioridad de nuestra Legislación sobre el

---

(1) Ley Federal del Trabajo, vigente.

Derecho Extranjero."(1).

Por jornada se entiende el tiempo durante el cual, el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón. La Ley hace referencia a este principio en su artículo 73:

Artículo 73: "Cuando el trabajador no puede salir del lugar donde preste sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo".(1).

La limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad evitar el excesivo desgaste de energía del trabajador y permitir el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc.

El principio del trabajo efectivo da satisfacción al primero de los motivos apuntados, no así al segundo, de tal-

---

(1) Obra citada, Mario de la Cueva, Pag.605.

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

manera que, en la época actual se muestra insuficiente.

El principio del trabajo efectivo puede hacer que el -- trabajador permanezca doce o catorce horas en la negociación y es manifiesto que, aún cuando sólo trabaje efectivamente, -- ocho horas no se alcanzaría, de manera integral el propósito de la Ley.

"El Derecho Mexicano hace honor a sus principios, puesto que, y según hemos visto, no se trata de reglamentar, exclusivamente, relaciones patrimoniales, sino, por sobre todo, -- moldear la vida social en forma tal que se coloque a cada -- hombre en posición que le permita desplegarse en las diferentes actividades que la vida exige.

Pero no se crea, que este principio del Derecho Mexicano, es únicamente una carga más para las empresas; debemos -- recordar las conclusiones de la encuesta MILHAUD, en el sentido de que la limitación de la jornada de trabajo había --- obligado a las negociaciones a perfeccionar sus métodos de -- trabajo, lo que querrá decir que las empresas deben distri-- buir y organizar mejor su trabajo".(1).

---

(1) Obra citada, Mario de la Cuerva, Pag.607 y sig.

**Principio de la Jornada Humanitaria.**- El artículo 123 ha ido más lejos, haciendo de la jornada de ocho horas la jornada - máxima absoluta y dando oportunidad para que, respecto de determinados principios se fije como duración para la jornada - máxima un número de horas menor.

El inciso "A" de la fracción XXVII dice:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo". (!).

La ley de 1931 en su artículo 22 fracción VII modificó ligeramente la redacción al hablar de jornada notoriamente - excesiva o peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador, a juicio de la autoridad respectiva.

Es indudable que la ley no puede referirse a la jornada que exceda el máximo de ocho horas, porque ella es nula para toda clase de trabajos, de ser así, habría bastado con que se dijera que era nula la cláusula que fijara una jornada mayor de ocho horas.

---

(1) Constitución General de la República, 1965.

No todos los trabajos requieren el mismo desgaste de -- energía, entre el trabajo de un minero y el de la persona -- encargada de vigilar un almacén o bodega existe, a no dudar, una distancia enorme, pues la energía desarrollada por el -- primero es, con mucho, superior a la del segundo. Resulta de esto que el principio de la jornada de ocho horas, aceptado -- con una rigidez absoluta, puede conducir a injusticias; cierto que la diferencia de salarios puede compensar el distinto desarrollo de energía pero ese mayor salario, no siempre existe en favor de los trabajos que exigen un esfuerzo físico -- mayor.

"Si el principio de la jornada de ocho horas se ha considerado como la regla general, habrá ocasiones en que el desarrollo de energía de trabajo durante ese lapso de tiempo resulte excesivo; mucho se ha discutido respecto del trabajo -- de los buzos.

De ahí pués, que no hubiera querido dar la Ley una regla invariable y que estimara preferible consignar un principio -- flexible, para que, cuando la naturaleza del trabajo lo demande se fije como jornada máxima una duración menor de ocho horas.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo --

con la fracción VII del artículo 22, ya citado, las que deban resolver sobre esta reducción. Nótese que el caso es distinto de aquél en el cual se opera una reducción en la jornada y bien por acuerdo entre las partes, bien cuando las condiciones económicas de la industria lo permiten; estas reducciones permiten de que se satisfagan ciertos requisitos, la que examinemos se impone, no en intención a la situación de las empresas sino a las necesidades del trabajo, esto es, -- aquello depende de condiciones económicas favorables, ésta -- por el contrario, constituye una obligación legal.

La jornada humanitaria es la jornada máxima para aquellos trabajos que requieran un desarrollo considerable de -- energía. Las consecuencias de este principio son de extraordinaria importancia, ya que las autoridades mexicanas a petición de los obreros, cuando se demuestre lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar la reducción.

En este sentido se encuentra México, obligado a seguir las indicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, -- cuando los intentos de reducción se funden en la necesidad -- del trabajador y no solo en una lucha contra el paro." (').

---

(') Obra citada, Mario de la Cueva, Pag. 609.

La fijación de una jornada máxima ha tenido por objeto limitarla para evitar el desgaste y la fatiga del trabajador en una labor común que pueda ser aplicada a la generalidad de los trabajadores.

Sin embargo existen labores que por su naturaleza provocan en el individuo un mayor desgaste o una fatiga mayor, tomando en cuenta el medio en que se ve obligado a laborar, el sexo, su edad, los medios de que dispone el trabajador, para su alimentación, etc.

"Así el constituyente previendo la posibilidad de que los principios generales sobre jornada fuesen insuficientes para cierto tipo de labores, establece el artículo 123, como ya mencionamos antes. La jornada inhumana se puede considerar tomando en cuenta el tiempo de labor o bien tipo de trabajo que se desempeñe aún cuando para la jornada inhumana, se han señalado ciertos lineamientos será necesario analizar cada caso de acuerdo con las circunstancias que miden. Debiendo corresponder a las autoridades del trabajo apreciar los diversos factores que concurran, anteriormente citados.

Para que en un momento dado se pueda señalar una jornada

compatible con la edad, sexo, medio, etc., del obrero y que atenúe el desgaste o la fatiga.

Las partes pueden haber fijado una jornada inferior a la máxima legal y sin embargo, en la práctica de la jornada fijada aún así provoque en el individuo que trabaja un desgaste superior al común, en estos casos se tiene la acción con fundamentos en el Apartado "A" del artículo 123, fracción XXVII, ya citado.

#### JORNADA DE LOS MENORES.

La situación del menor no pasó desapercibida ni para el Constituyente ni para el legislador ordinario, aún cuando es menester precisar que las disposiciones sobre Menores han sido actualizadas.

Son indiscutibles las razones, para que todos los sectores de la población, se hayan preocupado a través del tiempo de que se dicten medidas de protección para los menores de edad, ya que en el futuro de la Patria, depende en mucho de la forma en que se proteja al menor así como las facilidades que se les den, para que se cultive y precisamente en relación con la jornada se establecen disposiciones que le son aplicables. Estimando necesario el insistir que los menores-

compatible con la edad, sexo, medio, etc., del obrero y que atenúe el desgaste o la fatiga.

Las partes pueden haber fijado una jornada inferior a la máxima legal y sin embargo, en la práctica de la jornada fijada aún así provoque en el individuo que trabaja un desgaste superior al común, en estos casos se tiene la acción con fundamentos en el Apartado "A" del artículo 123, fracción XXVII, ya citado.

#### JORNADA DE LOS MENORES.

La situación del menor no pasó desapercibida ni para el Constituyente ni para el legislador ordinario, aún cuando es menester precisar que las disposiciones sobre Menores han sido actualizadas.

Son indiscutibles las razones, para que todos los sectores de la población, se hayan preocupado a través del tiempo de que se dicten medidas de protección para los menores de edad, ya que en el futuro de la Patria, depende en mucho de la forma en que se proteja al menor así como las facilidades que se les den, para que se cultive y precisamente en relación con la jornada se establecen disposiciones que le son aplicables. Estimando necesario el insistir que los menores-

compatible con la edad, sexo, medio, etc., del obrero y que atenúe el desgaste o la fatiga.

Las partes pueden haber fijado una jornada inferior a la máxima legal y sin embargo, en la práctica de la jornada fijada aún así provoque en el individuo que trabaja un desgaste superior al común, en estos casos se tiene la acción con fundamentos en el Apartado "A" del artículo 123, fracción XXVII, ya citado.

#### JORNADA DE LOS MENORES.

La situación del menor no pasó desapercibida ni para el Constituyente ni para el legislador ordinario, aún cuando es menester precisar que las disposiciones sobre Menores han sido actualizadas.

Son indiscutibles las razones, para que todos los sectores de la población, se hayan preocupado a través del tiempo de que se dicten medidas de protección para los menores de edad, ya que en el futuro de la Patria, depende en mucho de la forma en que se proteja al menor así como las facilidades que se les den, para que se cultive y precisamente en relación con la jornada se establecen disposiciones que le son aplicables. Estimando necesario el insistir que los menores-

a. que nos referimos son aquellos que se encuentran comprendidos entre los catorce y diez y seis años".(1).

El artículo 123 Constitucional apartado "A",fracción III dispone:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima de seis horas".(1)).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establece en relación con la jornada de los menores:

Art.22,Fracción III: "Las que estipula trabajos para niños menores de catorce años".

Art.72: "La jornada máxima de trabajo para los mayores de catorce años, y menores de diez y seis, será de seis horas".

---

(1)Apuntes tomados en clase,Lic.A.Sánchez Alvarado,1968.

(1) Constitución General de la República.1965.

Art.110-I: "La jornada de trabajo de los menores de diez y seis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos." (1).

Son las disposiciones legales de los menores inflexibles, que no admiten excepción alguna por la forma y términos que se encuentren redactadas y en consecuencia deben observarse y aplicarse íntegramente, por las razones ya expuestas. La legislación laboral da igual trato a los trabajadores del sexo masculino que femenino.

La Ley vigente nos dice al respecto:

Art.50.Fracción I: "Trabajos para niños - menores de catorce años".

Art.177: "La jornada de trabajo de los menores de diez y seis años no podrá ex-

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

ceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".(1).

El Título II Capítulo VII de la Ley Federal del Trabajo de 1931, tiene el Rubro "TRABAJO DE LAS MUJERES", y en el mismo en los artículos, 106, 107, 108 y 109 se consignan labores que no debe desempeñar la mujer.

Art.106: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, con las modalidades consignadas en este Capítulo".

Art.107: "Queda prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

Fracción IV: Labores peligrosas o insalubres."

Art.108: "Son labores peligrosas....."

Art.109: "Son labores insalubres.....".(1).

---

(1) Ley Federal del Trabajo Vigente.

(1) Ley Federal del Trabajo 1931

De acuerdo con la Constitución General de la República, -  
se prohíbe para la mujer:

Art.123 Apartado "A",Fracción II: "Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y menores de diez y seis años; el trabajo nocturno industrial para UNA Y OTROS; el trabajo en los -- establecimientos comerciales, después de las diez de la noche de los menores de -- diez y seis años".(1).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone:

Art.22: "Serán condiciones nulas, y no -- obligarán a los contratantes aunque se exprese en el Contrato de Trabajo:

Fracción II: Los que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los - menores de 16 años, establezcan para unos y otras el trabajo nocturno industrial o al trabajo en establecimientos comerciales, después de las veintidós horas".

---

(1) Constitución General de la República, 1965.

Art.77: "Las mujeres y los mayores de ca-  
torce años pero menores de diez y seis,-  
no podrán desempeñar trabajo industrial-  
nocturno ni labores insalubres o peligro-  
sas."

Las anteriores disposiciones nos llevan a la conclusión:  
Que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas --  
aún cuando el Art. 110 establece:

Art.110: "No rigen las prohibiciones --  
contenidas en el Art.107,Fracción IV --  
(labores insalubres o peligrosas) para-  
las mujeres que desempeñen cargos direc-  
tivos o que posean grado Universitario-  
o Técnico, o los conocimientos y la ex-  
periencia necesarias para desempeñarlos,  
tampoco regirán las prohibiciones del -  
Art.109 para las mujeres en general ---  
cuando se hayan adoptado las medidas ne-  
cesarias para la protección de la salud  
a satisfacción de la autoridad competen-  
te".

Art.77: "Las mujeres y los mayores de ca-  
torce años pero menores de diez y seis,-  
no podrán desempeñar trabajo industrial-  
nocturno ni labores insalubres o peligro-  
sas."

Las anteriores disposiciones nos llevan a la conclusión:  
Que quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas --  
aún cuando el Art. 110 establece:

Art.110: "No rigen las prohibiciones --  
contenidas en el Art.107,Fracción IV --  
(labores insalubres o peligrosas) para-  
las mujeres que desempeñen cargos direc-  
tivos o que posean grado Universitario-  
o Técnico, o los conocimientos y la ex-  
periencia necesarias para desempeñarlos,  
tampoco regirán las prohibiciones del -  
Art.109 para las mujeres en general ---  
cuando se hayan adoptado las medidas ne-  
cesarias para la protección de la salud  
a satisfacción de la autoridad competen-  
te".

Art.107,Fracción IV: "Queda prohibido--  
para las mujeres el trabajo en:  
Labores peligrosas o insalubres."

Art.109: " Son labores insalubres ...."(1).

Lo anterior resulta absurdo, si se toma en cuenta que la prohibición constitucional se hace en términos generales, y - el grado o título universitario o técnico no atenúa la peligrosidad o insalubridad, como tampoco los conocimientos e la experiencia ya que se trata de dos cuestiones totalmente diferentes.

Respecto a todo lo anterior la Ley vigente expresa:

Art.166:" En los términos del Artículo --  
123 de la Constitución, Apartado "A", Fracción II, queda prohibida la utilización -  
del trabajo de las mujeres en:

- I.-Labores insalubres o peligrosas;
- II.-Trabajo nocturno industrial y
- III.- Establecimientos comerciales después de las diez de la noche."

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

Frente a la prohibición constitucional, se ha impuesto la realidad, pues un buen número de mujeres prestan servicios en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, como son restaurantes, espectáculos públicos, centros nocturnos, hoteles, hospitales, etc., sin que lo impidan las autoridades. Sólo una reforma constitucional adecuada, tomando en cuenta el desenvolvimiento económico y cultural, podría justificar el trabajo de las mujeres en los establecimientos mencionados.

Art.167: "Son labores peligrosas o insalubres las que, .....

La generalidad de la disposición constitucional que prohíbe las labores peligrosas o insalubres para las mujeres, se limita y sólo serán objeto de reglamentación especial tales labores para las mujeres embarazadas, a fin de evitarles daños y proteger la viabilidad del producto. Al efecto, el Presidente de la República, deberá expedir un nuevo reglamento de labores insalubres o peligrosas con las características a que se refiere el nuevo precepto.

Art.5o.Fracción XII: "Trabajo nocturno -

industrial o en establecimientos comerciales después de las veintidós horas, - para las mujeres y los menores de diez y seis años".

Art.166,Fracción II: " Trabajo nocturno-industrial".

Art.168: "No rige la prohibición contenida en el artículo 166,fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado ....".

Art.166 Fracción I: " Labores peligrosas o insalubres".(1).

#### JORNADA MIXTA PARA LA MUJER.

El problema a resolver de acuerdo con lo expuesto es determinar si la mujer se le puede asignar o señalar jornada mixta. Para nosotros es necesario parcelar la solución al problema en dos partes.

---

(1) Ley Federal del Trabajo vigente.

industrial o en establecimientos comer--  
ciales después de las veintidós horas, -  
para las mujeres y los menores de diez y  
seis años".

Art.166,Fracción II: " Trabajo nocturno-  
industrial".

Art.168: "No rige la prohibición conte--  
nida en el artículo 166,fracción I para-  
las mujeres que desempeñen cargos direc-  
tivos o que posean un grado ....".

Art.166 Fracción I: " Labores peligrosas  
o insalubres".(').

#### JORNADA MIXTA PARA LA MUJER.

El problema a resolver de acuerdo con lo expuesto es de--  
terminar si la mujer se le puede asignar o señalar jornada mix-  
ta. Para nosotros es necesario parcelar la solución al proble-  
ma en dos partes.

---

(') Ley Federal del Trabajo vigente.

1o.-Al quedar prohibidos para la mujer el trabajo nocturno industrial no se admite que labore jornada mixta, en trabajos industriales.

2o.- Al admitirse que en establecimientos comerciales, la mujer puede laborar hasta las veintidós horas, la mujer sólo podrá trabajar jornada mixta en establecimientos comerciales, siempre y cuando su labor concluya a más tardar a las veintidós horas.

Ante las conclusiones que expusimos, nos sentimos obligados a preguntar: Será posible que las autoridades del trabajo se hayan dado cuenta que en Sanborn's, Teléfonos de México y en una gran cantidad de restaurantes, laboran las veinticuatro horas del día, las mujeres, es decir después de las veintidós horas.....

#### CRITERIOS PARA DETERMINAR LA JORNADA.

Para determinar la jornada se ha exterminado dos criterios que son totalmente opuestos uno del otro y que son los siguientes:

Criterio Patronal.- "Sólo debe conceptuarse dentro de la jornada aquel tiempo en que materialmente labore el obrero, des

contando todo el tiempo que el trabajador utilice para descanso, para tomar alimentos, aún cuando para el cómputo del tiempo efectivo se utilice más de ocho horas.

**Criterio Obrero.**- Deberá computarse todo aquel tiempo en que el trabajador esté a disposición del patrón o su representante, incluyendo en esto: todo el tiempo que materialmente se trabaje, tiempo de traslado del lugar de entrada al lugar en que efectivamente se trabaje; tiempo de descanso o reposo para tomar alimentos y demás.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone en el Art.73 lo siguiente:

Art.73: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente a dichos actos le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo". (1).

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

El legislador de 1931 se preocupó por establecer la regla general para el cómputo de la jornada ya que era costumbre viciosa del patrón el retener al obrero durante todo el día, bajo el pretexto de que la jornada se interrumpía y no se completaba la máxima legal. Con lo anterior se encontraba, al trabajador a expensas del patrón durante un lapso mayor al fijado en la Constitución."(1).

Del contenido del Art. 73 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que por cierto es el mismo del art.64 de la Ley vigente, podemos concluir que el criterio que se sigue para determinar la jornada es el siguiente:

Debe de computarse como parte integrante de la jornada todo aquel tiempo en que el trabajador actúa a disposición del patrón o su representante. Queremos decir con lo anterior que todo aquel tiempo en que el trabajador esté en la posibilidad de recibir órdenes del patrón o de algún representante de éste, le será computado al trabajador como parte de su jornada de trabajo.

---

(1) Apuntes citados. A. Sánchez Alvarado, 1968.

C).- Campo de aplicación de la Ley.-<sup>1</sup>Las fracciones del art. 123 están regidas por el párrafo introductorio del mismo precepto, de manera que tienen valor absoluto, tanto en cuanto a industrias, como en cuanto a personas.

Rigen, pues en todo contrato de trabajo y no tienen más excepciones que las relativas al servicio extraordinario de el que más adelante trataremos" (1).

D).- Excepciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y vigente.- Ya dijimos que el texto constitucional es terminante y que no permite excepción alguna. La ley habla, sin embargo, en su artículo 69, de algunas excepciones:

Art.69: "La duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñen servicios domésticos. No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros esta

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pag.605.

blecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse las ocho horas de trabajo en un período de tiempo mayor." (').

Es desiderátum de la clase obrera mexicana desde el año 1951, obtener por medio de reforma de la Ley la semana de -- cuarenta horas, pero como no lo ha logrado, debe alcanzar es ta conquista en los contratos colectivos de trabajo, superando así la parte final del precepto que se refiere a la semana de cuarenta y ocho horas.

Dijimos que la limitación de la jornada de trabajo tiene dos finalidades, ninguna de las cuales debe ceder a la -- otra; cierto que es muy conveniente que los trabajadores des cansen el sábado en la tarde; pero siempre que no implique -

---

(') Ley Federal del Trabajo, 1931.

la destrucción del principio de la jornada de ocho horas.

"La Ley, tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores consideró que el trabajo, durante más de ocho horas, diarias es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, a pretexto de conceder un mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones; es un hecho comprobado que a medida que se prolonga el trabajo disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es la causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo; estos, por regla general se producen al terminar la jornada y no es, por tanto, debido a pretexto de un mayor descanso el sábado, prolongar las probabilidades de accidentes?(').

"Según el Lic. A.Sánchez Alvarado el anterior principio tiene algunas excepciones como por ejemplo:

Servicio domésticos; Trabajo de portería; Trabajo de mar; Trabajo de comboy de ferrocarril, otras actividades en las que por su naturaleza su reposo o descanso lo hace el trabajador en el mismo lugar en que presta el servicio.

---

(') Obra Cit.Mario de la Cueva, Pag.607 y sig.

Consideramos necesario señalar que el 28 de abril de -- 1944 se expidió un Decreto para el Distrito Federal, por el Ejecutivo Federal, mediante el cual se establecieron las horas corridas de trabajo imponiéndose la obligación a los patronos de conceder dentro del horario debido un período mínimo de media hora para que los trabajadores tomen sus alimentos. Lo que motivó que en la jornada de trabajo corrido-- se exija a los patronos por lo menos de media hora para tomar alimentos, según la jornada de que se trate, deducible de las ocho horas o de las siete horas y media." (').

La Ley vigente establece en su art.61 lo siguiente:

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

Art.62: "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el Art.5o. - fracción III."

Art.5o.Fracción III: "Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índo-

---

(') Apuntes ya citados, Sánchez Alvarado, 1968.

le del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje".(1).

Como podemos ver, la nueva Ley ha modificado las excepciones dadas por la Ley de 1931.

E).- Comentarios al Artículo 123 Constitucional.-Este breve comentario del Art. 123 Constitucional en lo que se refiere a la jornada de trabajo, cabe hacerlo dadas las diferentes interpretaciones y confusiones a las que se ha prestado; he aquí que para hacerlo un poco más claro aporto este sencillo comentario.

Es de llamar la atención que dividiéndose la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta; el precepto constitucional respectivo no hace alusión a la jornada mixta; salta a la vista esta pregunta ¿El art. 71 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, citando a la jornada mixta contraviene al precepto constitucional que no la menciona? a esta pregunta cabe aclarar que de ninguna manera es anticonstitucional en -- virtud de que no pugna con ningún precepto del art.123 Const.

---

(1) Ley Federal del Trabajo, vigente.

aún cuando no hable de jornada mixta, el art. 71 de la Ley-Federal del Trabajo por el contrario reglamenta las fracciones I y II que habla de jornada diurna y nocturna.

Art.71:"Es jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas -- diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media más, se reputará jornada nocturna. La duración máxima de la jornada mixta será de siete - horas y media." (1).

La Ley Federal vigente no hace ninguna modificación al respecto. Por lo que a la fracción XI se refiere surge la -- confusión, para la interpretación que cada persona o autoridad pueda dar o entender por trabajo extraordinario.

En la fracción XI del Art.123 señala:

"Que cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo."(1).

Lo que más me interesa en el análisis de este art. es lo siguiente: El art. 123 Const. en esta fracción XI establece en su segundo párrafo que sólo es permitido trabajar durante tres horas extras durante tres veces a la semana.

Si sólo por excepción se puede trabajar durante horas extras, y la Ley viene a establecer la Jornada Inglesa, es por esto que en mi opinión es anticonstitucional el art.71 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

F).-Análisis del Artículo 123 Constitucional.- Con estos atributos de libertad limitada en cuanto a la propiedad y función eminentemente social, se reglamenta la conducta del patrón dentro de la empresa, en sus relaciones con los trabajadores,

---

(1) Constitución General de la República.1965.

por nuestras normas básicas, cuyo sentido humano ha substraído al obrero de las jornadas excesivas y el salario insuficiente, marcando con el progreso de su legislación los derechos sociales integrantes de los naturales del hombre.

" El artículo 123 Constitucional se refiere a la expedición de leyes sobre el trabajo que deben regir entre los obreros, - jornaleros, empleados, domésticos, y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

La prestación de servicios a que tales leyes aluden, implica siempre según el Art. 4o. de la Reglamentación Federal - del Trabajo, la existencia de un patrón como persona física o moral que emplee el trabajo de otra, en virtud del contrato -- respectivo.

Tal definición comprende las siguientes tres clases de -- patrones:

- a) El patrón, persona física que no es empresario.
- b) El patrón, persona física, empresario dentro de una negociación reconocida y protegida por la ley como universalidad de -- hecho, objeto unitario de negocios jurídicos que integra una --

unidad jurídica y económica y

c) El patrón, persona moral, constituida conforme a la ley, dentro de una negociación, universalidad de hecho.

El patrón, persona física no empresario, es el que emplea el servicio material, intelectual o de ambos géneros de otra persona, en virtud de un contrato individual de trabajo sobre labores que no tengan nexo con ninguna negociación, como es el caso del trabajo de domésticos. (Art. 129 de la Ley Federal del Trabajo, 1931).

El patrón, persona física, empresario, es el que emplea el servicio material, intelectual o de ambos géneros de otra persona, en virtud de un contrato individual o colectivo de trabajo, sobre las labores de una negociación. Ej., el dueño de algún taller, de un almacén, de un fábrica, etc., que contrata los servicios de obreros o empleados para que los desempeñen dentro de la negociación.

El patrón, persona moral, es el constituido y organizado conforme a las normas legales, que dentro de una negociación emplea el servicio material, intelectual o de ambos géneros de

otra persona, en virtud de un contrato individual o colectivo de trabajo. (United Sugar Co., S.A., propietaria del Ingenio "Los Mochis").

De lo anterior se desprenden dos situaciones distintas - respecto de la empresa:

1o.- El empresario, person física, que actúa en propio derecho en sus relaciones laborales, siendo en consecuencia, responsable directo de las obligaciones nacidas en el nexo contractual con los trabajadores y titular único de los derechos relativos y

2o.- El empresario, persona moral, con personalidad jurídica - constituida conforme a la ley, que en la esfera de las relaciones obrero-patronales actúa a través de sus representantes legales como patrón de su negociación, creándose dentro de la -- empresa un nexo de carácter legal regido por la Ley de la Ma-- teria, independiente en absoluto de los fines económico-jurí-- dicos a que la empresa se encuentra destinada.

Los negocios jurídicos motivo de las actividades a que la empresa se encuentra destinada, son de dos clases:

De tipo mercantil y aquéllas que no se animan por un con-

tenido de lucro.

Ambas, igualmente regidas por las condiciones mínimas - generales establecidas en la Constitución, se distinguen, -- en cuanto a las primeras se les impone la obligación de participar a sus trabajadores en las utilidades que perciban -- conforme a la regulación preceptuada en el mismo Ordenamiento Fundamental, fracciones VI y IX.

Por lo demás, la uniformidad de la reglamentación determina para los empresarios cualquiera que sea su actividad - profesional, un conjunto de obligaciones que hace de la negociación, célula de riqueza orientada hacia la concepción - de considerar a la propiedad privada con funciones de eminente beneficio colectivo, tales como el proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas; establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad; construir mercados públicos e instalar edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, - prohibiéndose en todo núcleo de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar. (')

---

(')El Nuevo Art.123, A.Trueba Urbina, 1962.

## C A P I T U L O   I I I

### LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

- A).- La Jornada Extraordinaria del Trabajo.
- B).- Concepto de servicio y Circunstancias Extraordinarias.
- C).- Duración del Servicio Extraordinario.
- D).- Obligación de prestar el Servicio y Manera - de computar las horas extraordinarias.
- E).- Retribución y Prueba del Servicio Extraordinario.
- F).- Comentario Breve a la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a Horas Extraordinarias.

## LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

A).- La Jornada Extraordinaria del Trabajo.-"El Derecho del Trabajo protege al obrero, pero ésta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el Capital, ya que esto traería consigo, a la vez, la desaparición de la fuente de trabajo que lo es, también, de vida para el obrero. El principio de la Jornada Máxima tiene como excepción las necesidades de las empresas y de ahí la fracción IX del art.123." (1).

Es el Derecho del Trabajo la disciplina con la cual la Sociedad consagró el estatuto mínimo a que se sujetarán los patrones al recibir la prestación de servicios, del Derecho del Trabajo por su naturaleza tiende a proteger a todo aquel que preste un servicio subordinado, estos caracteres se manifiestan en mayor proporción en relación con la jornada de trabajo. Pero aún en este aspecto existe cierta flexibilidad o

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pag.608.

sea, que se admiten ciertos casos de excepción como es el Trabajo Extraordinario, las horas extras, el trabajo suplementario, o tantos nombres con que se conoce el excedente de tiempo trabajando en relación con la jornada normal.

En efecto, tanto el Constituyente de 1917, como la Legislación de 1931 previeron la posibilidad de que por diversas razones como el orden económico, técnico, etc., fuese necesario aumentar la jornada de trabajo en este caso estamos frente a un trabajo extraordinario.

Así el art. 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción - XI establece:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deben aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales".(1).

El art. 74 de la Ley de 1931, dispone:

---

(1) Constitución General de la República, 1965.

"Cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada, - este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres - horas diarias, ni de tres veces en una -- semana".(1).

La Ley vigente dice al respecto:

Art.66: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana".(1).

De los preceptos invocados, desprendemos la posibilidad de establecer legalmente un trabajo extraordinario. Generalmente el trabajo extraordinario será considerado por la Doctrina y la Jurisprudencia de la Corte, como una prolongación de la jornada normal; también se le identifica como una prolongación de la jornada pactada.

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

(1) Ley Federal del Trabajo Vigente.

Al propio tiempo la prolongación generalmente la identifican como una continuidad dentro de la misma labor, sin interrumpir, en las mismas condiciones y generadas o motivadas -- por razones ya expuestas, es decir: Causas de orden económico o técnico.

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas - extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente, le - será pagado a razón de salario triple, conforme al art.68 de la Ley vigente, en tanto, que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del art.67 de la Ley citada, independientemente de las san--- ciones que se le impongan al patrón por violara este precep--- to. También se relaciona con la prohibición de servicios ex-- traordinarios para mujeres y menores, en los términos de los - art.169 y 178 de la mencionada Ley.

"Trabajo Extraordinario es toda clase de labor desarrolla- da por el trabajador en beneficio del mismo patrón o empresa-- rio en exceso de la jornada normal"(').

Cualquier labor desarrollada por el trabajador será con--

---

(')Apuntes tomados en clase,Lic.A.Sánchez Alvarado,1968.

siderada como trabajo extraordinario sin que necesariamente se requiera que sea una prolongación o una continuidad; puede ser descontinua dentro del mismo día de descanso semanal y obligatorio.

Las causas generadoras del trabajo extraordinario bien pueden ser de orden económico y técnico o bien de índole -- distinta, para siempre en exceso o como excedente de la jornada normal.

Para que se considere como trabajo extraordinario debe prestarse al mismo patrono o empresario, ya que si presta a un patrón distinto no estará en la hipótesis prevista.

La labor desarrollada por el trabajador puede ser la -- misma de la jornada normal u otra distinta ya que cualquiera que sea el tipo de trabajo, indudablemente provoca en el trabajador un desgaste mayor y por ende, una fatiga superior sin poder admitir el argumento de que si se trata de un trabajo -- distinto, ya no estamos frente a un trabajo extraordinario. Ya que como lo hemos precisado cualquier labor, que con exceso -- se desarrolla será trabajo extraordinario ya que está fuera --

de lo ordinario.

Trabajo Extraordinario de la Mujer y de los Menores.--"El Constituyente y el Legislador ordinario estimaron que tanto la - mujer como los menores, por su condición física, por su función biológica, por la necesidad de desarrollarse física e - intelectualmente, requerían de una protección mayor que el - trabajador varón mayor de diez y seis años y establecieron:

"Art.123, Apartado "A", Fracción XI: Cuando por circunstancias extraordinarias..."

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder - de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquier - edad no serán admitidos en esta clase de trabajos." (').

La Ley Federal del Trabajo de 1931 dispone:

Art.76: "Para las mujeres y mayores de -- catorce años, pero menores de diez y seis,

---

(') Apuntes ya citados, Lic. A. Sánchez Alvarado. 1968.

en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo".

En caso de que las mujeres y los mayores de catorce años pero menores de diez y seis años, laboren jornada extraordinaria con violación de la prohibición establecida en este precepto, el patrón está obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a unos doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal de trabajo, según lo dispuesto por los arts.110-A y 110-J de la Ley Laboral.

Art.110-A: "Las mujeres no prestarán servicio extraordinario.

En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario, una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Art.110-J: "Queda prohibida la utilización

del trabajo de los menores en horas extraordinarias, en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, el patrón queda obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento más del salario que correspondiera a las horas de jornada de trabajo."(1).

La prohibición es categórica para que laboren en tiempo extraordinario tanto la mujer como los varones menores de dieciseis años, nada hay que agregar a la prohibición legal, dada la claridad con que se expresa.

La Ley Vigente dice al respecto:

Art.169: "Las mujeres no prestarán servicio extraordinario. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

ciento más del salario que corresponda a las labores normales".

La prohibición de servicios extraordinarios para las -- mujeres no es una discriminación para las mismas, sino una - protección especial por lo que representa la mujer en la vi- da, es decir, el cumplimiento de un imperativo biológico y - social; de modo que la sanción se justifica y hasta debió -- de elevarse para hacer efectiva la prohibición.

Art.178: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los - días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario- que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los arts.73 y 75."

Art.5o.Fracción IV: "Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años".(1).

Además de lo anterior el Art.123 establece:

"Y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

El propósito del legislador fué implantar estas limitaciones con el fin de proteger a los trabajadores, en su persona física, pues sería factible que los trabajadores con la ambición de ganar más, laboraran más horas que las fijadas por la ley ( tres horas diarias) y en un lapso de tiempo más continuado(que las tres veces a la semana, que fija la Ley), pero siempre y cuando esta jornada extraordinaria, supere la proporción Constitucional de ocho horas diarias para la jornada diurna y siete para la nocturna y siete y media horas para la jornada mixta.

En el art.92 de la Ley repite la norma constitucional:

---

(1) Ley Federal Vigente.

"Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con ciento por ciento más del sa lario asignado para las horas de la jornada normal".

Tiempo Extraordinario.- El propósito del legislador, fué limitar el sobretiempo excedente de la jornada máxima, limitando la utilización de los servicios del trabajador; más allá de la tolerancia establecida en la Ley.

Esta es una medida de protección de la persona física del trabajador. En un contrato puede pactarse una jornada ordinaria de dos horas diarias o doce semanales, y libremente las partes pueden aumentar temporal o definitivamente esa jornada diaria hasta los límites constitucionales; ordinarios o extraordinarios; en el caso de ser considerados extraordinarios por las partes no es aplicable a ese aumento convencional de la jornada, que no exceda los límites de la ordenación legal, las reglas limitativas de la jornada extraordinaria; porque carecería de sentido jurídico y de objeto, limitar ese tiempo extraordinario, y no limitarlo si las partes lo denominan ordinario.

La limitación para la jornada extraordinaria, sólo opera cuando la prestación del servicio excede los máximos que la ley señala para la jornada ordinaria; pues solamente en estos casos pueden afectarse la salud del trabajador, que es precisamente lo que la Ley trata de proteger.

Jornada Adicionada Forzosa.- Este tipo de jornada se encuentra consignada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su art. 75:

"En los casos de siniestro o de riesgo inminente, en que peligre su vida, la de sus compañeros, la de sus patrones o la existencia misma de la empresa, el obrero estará obligado a trabajar por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima, sin percibir salario doble".

Y en la Ley vigente en el art.65:

"En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada

nada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

Dentro del capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo, - "De las obligaciones de los trabajadores, está consignado este tipo de jornada, como una de las obligaciones de los trabajadores, "la de prestar auxilio" en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón, sus compañeros o -- el propio centro de trabajo. (Fracción V del art. 113 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el art. 134, fracción VIII de la Ley Vigente)."

El caso de la fracción indicada, es una obligación tanto legal como de orden moral, de humanidad. En este tipo de jornada, hay prolongación de ésta, pero no hay de la tarea; el patrón está obligado a pagarles el tiempo o cuota de salario ordinario.

Aunque se considere tiempo excedente de la jornada ordinaria, no tiene ninguna limitación en tiempo, pues el trabajador está obligado a prestar este servicio hasta el límite de su capacidad física.

Flexibilidad en la distribución.-"La jornada máxima de trabajo es susceptible de sufrir modificaciones y hasta de aumentar si así lo acuerdan los obreros y patrón, siempre que el propósito sea prolongar el período de descanso semanal o implantar alguna modificación equivalente. Pueden distribuir las partes el tiempo de trabajo en períodos superiores, de una semana para dar lugar a descansos mayores en esos mismos períodos.

Adviértase que el legislador se refiere siempre a beneficios que pueden obtener o alcanzar los trabajadores; no a ventajas del patrón. Sin embargo, en la práctica es frecuente, en aquellas actividades industriales en las que el peso del trabajo es mayor en unos días que en otros, que la jornada de trabajo se eleve en aquellos y se disminuya en estos. Consideramos que ese convenio es válido no obstante que su finalidad no sea la mencionada por la Ley".(1).

En todos los tipos de jornada, el legislador ordinario, ha seguido un criterio de flexibilidad de la ley.

"Han permitido, la posibilidad de distribuir la jornada de trabajo en diversas unidades cronológicas (semana, mes, año)

---

(1) Manual de Derecho Obrero, J. Jesús Castorena, Pag. 95.

según las necesidades del trabajo; pero siempre dentro de las bases Constitucionales (Art.69 de la Ley Federal del Trabajo).

Al mismo tiempo, el legislador ordinario siguiendo el mismo criterio de flexibilidad, creó un nuevo tipo de jornada la mixta (comprendiendo la jornada diurna y nocturna) dió también a las partes posibilidad de distribuirla; según sus necesidades, dentro de las bases legales.

En la jornada extraordinaria, ésta posibilidad de distribución se hace palpable, pues nada impide a las partes, por ejemplo:

Distribuirla en una diaria. O sea que resultarían seis horas - extraordinarias a la semana, que es menor que los límites fijados en la Ley." (1).

#### B).- Concepto de Servicio y Circunstancias extraordinarias.-

El servicio extraordinario a que la Constitución se refiere es distinto del señalado en la Fracción V del art.113 de la Ley, ya que por aquel se entiende la prolongación de las actividades normales de la empresa.

---

(1) Tesis Profesional "Sobre la Jornada", Luna Delfin, Pag.66.

La fracción V del art.113 de la Ley de 1931 y en el art. 134, fracción VIII de la Ley vigente, hacen referencia al trabajo que deben desempeñar los obreros cuando, por siniestro o riesgo inminente, peligren las vidas de sus compañeros o del patrono, o los intereses de unos y otros. Conviene indicar que estos auxilios pueden requerirse, tanto durante la jornada -- de trabajo, (normal), como después de ella y por eso la Ley -- establece que es obligación del trabajador prestar el servicio en cualquier tiempo; el trabajo que aquí se presenta no tiene objeto procurar una mayor utilidad al patrono, sino a lo sumo, cuando el siniestro amenace la existencia misma de la empresa, impedir su destrucción; cierto que evitar una pérdida es ya -- un beneficio, más no en provecho exclusivo del patrono sino -- también de los trabajadores, puesto que, de no evitarlo, quedan expuestos a perder los puestos que desempeñaban.

Además la fracción V del art.113 y la vigente, se refieren también a los acontecimientos que puedan poner en peligro la vida del obrero, la de sus compañeros o la del patrono, casos en los cuales desaparece toda posibilidad de beneficio, -- aún negativo, para el patrono.

Finalmente los servicios que analizamos constituyen no --

sólo una obligación legal, sino también moral y humanitaria -  
pués no puede concebirse que un trabajador se niegue a salvar  
la vida de sus compañeros; podría la ley impedir, en forma -  
absoluta la prolongación de la actividad normal de la empre-  
sa, pero nunca autorizar al trabajador a que se negara a co-  
laborar en el esfuerzo del patrono, para impedir, pongamos -  
por caso, un principio de incendio que amenazaré la existen-  
cia de la empresa o la vida de los compañeros de labor. Y si  
esto es así los servicios de las fracciones citadas, no pue-  
den estar regidas por la fracción **XI** del art.123 Constitucion  
al, porque la limitación por ésta marcada, en el sentido de  
que el servicio extraordinario no puede prolongarse por más-  
de dos horas, resultaría imposible de cumplir por contraria-  
a la moral.

Las fracciones mencionadas están plenamente justifica--  
das y tanto por no tratarse de un servicio en beneficio di--  
recto del patrono, cuanto porque es un deber de humanidad, -  
no existe obligación de doble pago de salario.

«El servicio extraordinario es consecuencia de la prolon-  
gación de la actividad normal de la empresa. La Cuarta Sala,

en la Ejecutoria de 12 de agosto de 1966, Toca 395/36/Ia., - Eulogio Celorio y coagraviados, definió con precisión el concepto de servicio extraordinario:

Varios trabajadores que desempeñaban un puesto en el -- primer turno de la jornada diurna, ocupaban después, un segundo puesto distinto del primero en el segundo turno; en -- esas condiciones sostuvieron que se trataba de un servicio -- extraordinario, que debía ser remunerado con el doble de la -- retribución asignada al primer empleo.

La Ejecutoria de la Corte, que en nuestra opinión define con claridad el concepto de servicio extraordinario, necesita ser cuidadosamente entendida, no porque le falte precisión sino porque, por haber tratado el problema en relación con un segundo puesto desempeñado por el mismo trabajador, -- podría prestarse a confusiones.

La Corte atribuyó al servicio extraordinario los siguientes caracteres:

A) Debe ser la prolongación de la labor ordinaria y B) No debe tratarse de un puesto distinto.

Más es claro, sobre todo el primer término, debe entenderse en forma amplia esto es, como prolongación de la labor ordinaria ha de considerarse cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella, en forma tal que sea el trabajador, la persona más indicada para desempeñarlo o bien, por mayoría de razón, cuando exista necesidad, por ser el obrero el único que conoce el obrero o cuando no existan otros trabajadores, que utilizar, de que una misma persona desempeñe dos puestos.

La Ejecutoria de la Corte descansa en una razón fundamental:

Ocurre con frecuencia que un trabajador solicita del patrono se le proporcione un segundo empleo que le permita obtener un mayor salario; el primer puesto es calificado, el segundo, pongamos por caso de vigilancia." (1).

Circunstancias Extraordinarias.- El Servicio extraordinario es una prolongación de la jornada, y por tanto, una excepción al principio de las ocho horas de trabajo. Pues bien,-- la fracción XI del art.123 dice:

---

(1)Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, --- Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., pAg.610 y sig.

"Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo." (1).

Si acudimos a las legislaciones extranjeras vemos que las derogaciones más generalizadas son aquellas que se refieren, si bien a necesidades de orden técnico bien a exigencias de carácter económico, doble derogación que creemos puede aceptarse por la razón ya dada de que la protección al obrero tiene como límite las necesidades del capital. Por tanto, por circunstancias extraordinarias deben entenderse todas las necesidades de orden técnico, como la preparación y vigilancia de fermentaciones, pongamos por caso, para poder iniciar -

---

(1) Constitución General de la República, 1965.

el trabajo del día siguiente o la necesidad de preservar determinadas materias de su destrucción y todas las exigencias de carácter económico, motivadas por una mayor demanda de -- productos que obligan a prolongar la jornada.

El servicio extraordinario puede ser permanente como -- temporal, sólo que, y esto completa el concepto, si se trata de un servicio permanente como en el ejemplo que pusimos sobre las fermentaciones, es indispensable que el mismo deba -- prestarse por el trabajador cuya jornada se prolonga, ya que, de otra manera, lo que ocurriría es que el obrero desempeñaría dos puestos distintos.

C).- Duración del Servicio Extraordinario.- Dispone la fracción XI del art.123, Constitucional:

"Que la duración del servicio extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni tres veces consecutivas".

La Ley de 1931 en su art.74 y en la Ley vigente en su -

art.66 disponen:

"También podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".(1)

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente será pagado a razón de salario triple y conforme a lo establecido en los artículos relativos.

"La Ley modificó el principio estableciendo que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una semana, reduciendo así la posibilidad de prolongar la jornada normal, reducción que se justificó en la exposición de motivos de proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, diciendo que el precepto de la Constitución permitía en realidad, una jornada diaria de once horas, con la sola limitación de que, cada cuatro días, no se trabajarán sino ocho." (1').

---

(1) Leyes Federales del Trabajo, 1931 y vigente.

(1') Obra Cit. Mario de la Cueva, Pag. 612.

Como el trabajo extraordinario es un exceso de la jornada normal, su limitación se hizo necesaria para evitar el abuso en perjuicio de la salud, del que trabaja, limitación que no pasó desapercibida por el Constituyente ni por el Legislador ordinario, al decir:

"Art.123,Fracción XI,apartado "A": "En ningún caso el trabajo extraordinario -- podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

"El precepto constitucional fué interpretado de tal manera, que en efecto se podría romper con el principio de la jornada máxima, que se permitía que durante tres días continuos el trabajador laborase tiempo extraordinario, descansase y no volviera a trabajar otros tres. Lo anterior motivó que el legislador ordinario se percatase de ello, y estableciera en la Ley Laboral lo siguiente:

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las labores de --

jornada, este trabajo estará considerado como, extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas ni de tres días a la semana".

Con lo anterior quedó resuelto el problema definitivamente, es decir, sólo podrá trabajarse tiempo extraordinario con los límites que señala la Ley Federal del Trabajo:

NUNCA PODRÁ EXCEDERSE DE TRES HORAS EN UN DÍA NI TRES VECES EN UNA SEMANA" (\*).

D).- Obligación de prestar el servicio y manera de computar las horas extraordinarias.- Las disposiciones con respecto a la obligación de prestar el servicio extraordinario constituyen, una de las principales medidas de protección a los obreros, pero también reconocen las necesidades de la empresa, pues bien, la presencia de los dos elementos mencionados hace surgir algunos problemas :

La Doctrina se pregunta si la prestación del servicio extraordinario es una obligación para los trabajadores, y --

---

(\* Apuntes citados, Lic. A. Sánchez Alvarado. 1968.

caso de ser obligatorio, si podría negarse el trabajador a prestarlo cuando ocurra alguna cosa justificada, lo cual, -- a su vez, exige se determine cuales pueden ser esas causas justificadas.

"Pero la Doctrina no es uniforme, en el problema de la obligatoriedad del servicio extraordinario, Carlos García Oviedo (') sostiene que si bien el patrono puede acordar un servicio extraordinario, dentro de los límites de tiempo máximo consignando en la Ley, pueda el obrero negarse a prestarlo;" la Doctrina de García Oviedo conduce a la doble consecuencia de que el empresario no incurrirá en sanción administrativa al prolongar la jornada, pero el obrero que se niega a prestarla tampoco viola disposición legal alguna, ni falta al cumplimiento de sus obligaciones.

Estudiando el problema desde el punto de vista general, o sea, sin referirlo a una legislación particular, el Doctor Ernesto Krotoschin (') postula la misma tesis de García Oviedo: "La obligación de trabajar en horas extraordinarias, no existe, en general, sino en virtud de una estipulación expre

---

(') Derecho Social, C. García Oviedo, Pag. 216.

(') Instituciones de Derecho del Trabajo, E. Krotoschin, Pag. - 132.

sa, la cual, por otra parte, no puede exceder de los límites que para tales excepciones fija la respectiva legislación -- protectora."

Pero aún cuando la autoridad pública autorizara excepciones, el empleador sólo podría exigir un trabajo adicional a sus trabajadores si en el contrato colectivo figura expresamente la obligación correspondiente. Quiero ello decir que el trabajo extraordinario por regla general, ha de ser también trabajo contractual no extracontractual. En este último sentido sólo es admisible en casos de emergencia. Ello, no obstante a que Doctrina y Jurisprudencia hayan llegado a veces a suponer tácitamente convenida la obligación de cumplir horas extraordinarias.

"La Doctrina de García Oviedo y Krotoschin, conduce a la siguiente consecuencia: Cuando la ley autoriza la prolongación de la jornada de trabajo, por circunstancias extraordinarias, en realidad, permite a trabajadores y patronos convenir en la prolongación pero no es un derecho que corresponda al empresario, ni es una obligación de los trabajadores -- esto es, la ley no les impone la obligación del servicio ex-

traordinario pero los autoriza a consentir en la prolongación." (1).

Sobre este problema la Doctrina no se ha unificado ni en uno ni en otro sentido, es decir, algunos autores consideran que la prestación del trabajo extraordinario, es una obligación, en cambio otros autores consideran que el servicio extraordinario no es una obligación sino un derecho de prestarlo.

Algunos autores sostienen que sólo estará obligado el trabajador a laborar tiempo extraordinario en el caso de que el trabajador así se hubiese obligado sea por el contrato individual o colectivo de trabajo pero salvo en estos casos, nos dice este grupo de autores, dentro de los que mencionamos a Ernesto Krotoschin, y Salomón González Blanco, el derecho de los trabajadores el trabajar el tiempo extraordinario.

"González Blanco invoca el art.677 de la Ley Federal del Trabajo para fundar su tesis que establece:

---

(1) Obra Citada, Mario de la Cueva, Pag.612.

Art.677: "Al patrón que obligue a los --  
trabajadores a prolongar las jornadas --  
más del tiempo que autoriza la ley, se le  
impondrá sanción administrativa .....

Como consecuencia de lo anterior no debe considerarse,--  
como una obligación acargo del trabajador sino como un dere-  
cho, salvo el caso que así lo hubieren establecido las par--  
tes contractuales."(').

"A.Sánchez Alvarado sostiene que el trabajador sí está--  
obligado a prestar sus servicios en tiempo extraordinario --  
con estas modalidades:

I.- Sólo que se trate de un trabajador de sexo masculino,ma-  
yor de dieciséis años.

II.- Que el trabajo extraordinario no rebase los límites que  
señala la Ley, no exceder de tres horas en un día, ni de tres  
veces en una semana.

III.- Siempre que se trate de servicios contratados, es decir,  
el trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordina--  
rios si se le encomienda una labor distinta a las comunmente -

---

(')Apuntes, S.González Blanco, 1949.

desarrollados.

IV.- Cuando se requiera al trabajador para que labore en cualquier día descanso semanal u obligatorio, el trabajador-justificadamente podrá negarse a realizarlo.

V.- No existe obligación para la mujer y para los menores de edad de prestar servicios extraordinarios, ni aún cuando se hubiesen obligado contractualmente.

VI.- En cualquier caso en que se labore tiempo extraordinario es decir, que se trabaje en exceso de la jornada, deberá retribuirse al trabajador en la forma y términos ya expresados.

A.Sánchez Alvarado justifica sus afirmaciones en la siguiente forma:

A) Tanto el Constituyente de 1917, como el Legislador de 1931 previeron la posibilidad de que se aumentase las horas de labor, sea por circunstancias extraordinarias ( Art.123 Constitucional, Apartado "A", Fracción XI) con la limitación claramente y precisa.

B) La limitación a que nos referimos se encuentra precisada en la Ley Federal del Trabajo en el art.74.

C) Aún cuando consideramos como trabajo extraordinario toda

aquella labor desarrollada por el trabajador en beneficio del mismo patrón, en exceso de la jornada normal sin que necesariamente sea el mismo trabajo y sin que sea una constitución o prolongación, el poder jurídico de mando del patrón se limita al trabajo contratado y consecuentemente no podrá obligarse a trabajar en prestar un servicio distinto para el que se le contrató.

D) Justificadamente el operario se puede negar a laborar en un día de descanso semanal u obligatorio ya que en este caso no existe obligación aún cuando en la práctica puede admitir al trabajador laborar en estos días, de ser así se estará en la hipótesis y deberá retribuirsele en la forma y términos ya precisados.

E) La prohibición para que la mujer y los menores trabajen tiempo extraordinario se encuentra consagrada en la Ley Federal del Trabajo, previéndose la posibilidad de la violación y en este caso se prevee la proporción en que debe pagarse el trabajo extraordinario.

F) A pesar de que el Constituyente y el Legislador ordinario limitan el trabajo extraordinario, en el caso de que el trabajador labore tiempo extraordinario en una proporción mayor,

deberá retribuírsele con el porcentaje que señale nuestra Ley Laboral." (').

Manera de Computar las Horas Extraordinarias.- El Servicio Extraordinario es una prolongación de la jornada. Cuando la jornada de trabajo en una empresa es de ocho horas, la prolongación de ella será un servicio extraordinario; pero tratándose de una menor, como ejemplo siete horas, puede ser un servicio extraordinario o bién sólo el que exceda de ocho -- horas. La prolongación de la jornada normal, se funda en el art.123 Constitucional, fracción XI, que no es otra que la pactada.

E).- Retribución y Prueba del Servicio Extraordinario.- Tanto la disposición constitucional, como el art.92 de la Ley, ordenan que:

"Las horas extraordinarias se paguen con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de jornada normal".

---

(')Apuntes citados, Lic.A.Sánchez Alvarado, 1968.

Aparentemente no presentan dificultad estos preceptos; han dado lugar, sin embargo, a un enconado debate.

Cuando el servicio extraordinario no se prolonga más -- tiempo del permitido por la ley, no existe, en verdad problema pero cuando sucede lo contrario, el Derecho del Trabajo, se ha dicho, es imperativo y se impone tanto a trabajadores como a patronos; existe una falta cometida por ambas partes, pues la limitación de la jornada de trabajo se hizo no sólo en interés del obrero como individuo, sino además, en atención al futuro de la población.

Se han propuesto dos soluciones: Consiste la primera en que el trabajador sólo tiene derecho a reclamar las horas -- extraordinarias trabajadas de acuerdo con el límite fijado en la Constitución, a reserva de que se imponga al patrón la sanción administrativa correspondiente y la segunda en que, -- independientemente de esa sanción, está obligado el patrono a pagar al trabajador el total de las horas trabajadas.

La Corte en numerosas ejecutorias adoptó la segunda tesis dando como razón la de que, si no existiera una obligaci

ón por el patrono de pagar el total de las horas trabajadas, resultaría en su provecho, un enriquecimiento sin causa.

Si el trabajo extraordinario es un excedente de la labor ordinaria si puede obedecer a causas de orden económico, es decir, a la necesidad de una mayor producción, por mayor demanda de los artículos que se fabriquen o servicios que se presten; a causa de orden técnico que también redundará en beneficio de la producción y por causas similares, todo ello en beneficio del patrón o empresario, se han considerado que deben pagarse en una proporción mayor de la ordinaria, ya que el desgaste sufrido por el obrero es superior, así que haya quedado establecido:

Art.123,Fracción XI, Apartado "A": Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado por las horas normales ..... " (').

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su art.92 dice:

---

(')Constitución General de la República,1965.

Art.92: "Las horas del trabajo extraor--  
dinario se pagarán con un ciento por cien  
to más del salario asignado para las ho-  
ras de la jornada normal".(1).

La Ley Vigente en su art.67 establece lo mismo que la -  
Ley de 1931.

Lo anterior no presenta problema alguno, por ejemplo, si  
en la jornada normal se paga a cinco pesos la hora de trabajo,  
la hora de trabajo extraordinario deberá pagarse a diez pesos  
o sea, a ciento por ciento más.

"En la práctica se han presentado algunos problemas por-  
lo que hace el pago cuando se trabaja tiempo extraordinario-  
en una cantidad mayor que la que autoriza la ley, es decir,-  
un sobre exceso de la autorizada. En estos casos los patrones  
han pretendido que se pague como si se tratase de una jornada  
normal pretextando al efecto que la prohibición es para ambas  
partes y que los patrones sólo están obligados a pagar con un  
ciento por ciento el tiempo extraordinario señalado por el --  
legislador.

---

(1) Ley Federal del Trabajo, 1931.

Por otra parte, se ha sostenido y así ha establecido la H. Suprema Corte de Justicia, que el tiempo extraordinario debe pagarse con el ciento por ciento que marca la ley, no obstante que se rebase el límite legal, ya que el desgaste y la fatiga sufrida por el obrero se manifiesta y más aún cuando labora más del tiempo extraordinario autorizado.

De acuerdo con nuestro concepto, si el trabajador labora en algún día de descanso semanal o bien obligatorio, esta labor debe considerarse como extraordinaria y retribuirle con salario doble, independientemente del pago que se le hubiere hecho al trabajador, por su día de descanso semanal y obligatorio ya que al trabajador se le priva de su descanso, impidiéndole según el caso recuperar sus energías o bien, conmemorar alguna fecha o acontecimiento.(1).

El Legislador en el Art.110-J considera como trabajo extraordinario, la labor en días domingos o descansos obligatorios. No obstante que hemos precisado la prohibición para que la mujer labore tiempo extraordinario, el legislador no pasó por alto la posibilidad de encontrarse con un problema de hecho, o sea que a pesar de la prohibición, efectivamente

---

(1) Apuntes Citados. A.S. Alvarado. 1968.

laborase la mujer, en este caso la Ley dispone:

Art.110-A: "Las mujeres no prestarán ser-  
vicio extraordinario ....."

De la misma manera no preció en el caso de los menores-  
y por ello el legislador ordinario dispone:

Art.110-J: "Queda prohibida la utiliza--  
ción de los menores en horas extraordi--  
narias ....."

En caso de que las mujeres y los menores trabajen tiem-  
po extraordinario, deberán pagarles un doscientos por ciento  
más de la jornada normal. La Ley Vigente establece en sus --  
arts.169 y 178 semejanza con lo anterior.

EXCEPCION.-"Los trabajadores de acuerdo con el art.75 tienen  
obligación de trabajar. Se ha presentado en la práctica el -  
problema de saber como debe remunerarse el trabajo que exce-  
de el plazo señalado por la Ley, si debe pagarse el trabajo-  
excedente con salario sencillo o con salario doble. Vamos a-

suponer que la jornada sea de ocho horas y el trabajador presta sus servicios durante doce horas, entonces las ocho horas primeras se pagarán conforme lo establecido por el contrato y las siguientes con el art. 123 Constitucional debe pagarse con salario doble. Respecto a las cuatro horas siguientes, - las tres primeras con salario doble por ser extraordinarias - y las restantes nos dice la ley como debe pagarse, algunos dicen que debe pagarse como salario sencillo y otros opinan que con salario doble, en mi concepto debe aceptarse el segundo criterio." (1).

"Nuestra Ley laboral prevé un caso en el cual pueda realizarse algún esfuerzo en exceso de la jornada y que sin embargo no se considerará como trabajo extraordinario; en efecto nuestra Ley establece en dos preceptos lo siguiente:

Art.75: "En los casos de siniestro y riesgo inminente en que peligren su vida la de sus compañeros, la de sus patrones, o la existencia de la misma empresa, el obrero está obligado a trabajar ...."

---

(1) Apuntes, S. González Blanco, 1949.

Art.113,Fracción V: "Son obligaciones de los trabajadores.....

Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite ....".

Y también la Ley Vigente lo establece en sus arts.65 y-134 Fracción VIII.

Desde luego, que la excepción es inobjetable, con este tipo de esfuerzo el patrón no obtiene ninguna utilidad y por ello consideramos que esta excepción se justifica que no es contraria a los conceptos ya admitidos." (').

La Prueba del Servicio Extraordinario.-"La Corte ha sostenido invariablemente y no creemos necesario exponer mayores razones, que la prueba del servicio extraordinario compete al trabajador, tanto por tratarse de un hecho positivo cuanto - porque, siendo el hecho en que se basa la acción, no sería - posible exigir del patrono la comprobación de su inexistencia." ('')

Existiendo la posibilidad de que se presente algún conflicto si el patrón niega que el trabajador ha trabajado tiem

---

(')Apuntes citados,A.S.Alvarado,1968.

('') Obra Citada,Mario de la Cueva,Pag.615.

po extraordinario y este lo reclame, el trabajador como actor deberá probar los hechos constitutivos de su acción no sea - que efectivamente trabaje tiempo extraordinario. Si se preten diera dejar al patrón la carga de la prueba del trabajo extra ordinario aún cuando lo hubiera negado equivaldría a obligar- le un hecho negativo. Así lo ha estimado con mucho acierto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

F).- Comentario Breve a la Ley Federal del Trabajo por lo que respecta a Horas Extraordinarias.- Manda la Ley Federal del Trabajo en su Art. 74:

"Que cuando por circunstancias especial- es deban aumentarse las horas de la jor- nada este trabajo será considerado como- extraordinario y nunca podrá exceder de- tres horas diarias ni de tres veces por- semana".

Ley Vigente Art. 66:

"Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias sin exceder nunca de tres horas diarias -

ni de tres veces en una semana".(').

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón del salario doble conforme al art.68; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del art.67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto. También se relaciona con la prohibición de servicios extraordinarios para mujeres y menores, en los términos de los arts.169 y 178 de la Ley.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal.Art.92:

"Solamente en los casos de peligro o de siniestro ....."

Art.75: "En los casos de siniestro y riesgo inminente ....."

Para las mujeres y los mayores de doce años pero menores

de dieciséis, en ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo. (Art.76).

En caso de que las mujeres y los mayores de catorce años pero menores de dieciséis, laboren jornada extraordinaria, -- con violación de la prohibición establecida en este precepto, el patrón estara obligado a pagar por el tiempo extraordinario una cantidad equivalente a un doscientos por ciento mas del salario que corresponda a las horas de la jornada normal de trabajo, según lo dispuesto por los arts. 110-A y 110-J de la Ley Laboral de 1931.

Las mujeres y los menores de doce pero menores de dieciséis años no podrán desempeñar trabajos nocturnos industriales, ni labores insalubres o peligrosas. La jornada de trabajo nocturna además de ser molesta y perjudicial para la salud solamente pueden soportarla las naturalezas fuertes, como la varonil; esto no obstante, esos organismos se agotan con las desveladas, razón por la cual el salario debía ser mejor remunerado que el diurno.

En la Ley Vigente encontramos en su art.22 lo siguiente:

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y -- de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de -- excepción que apruebe la autoridad co--- rrespondiente en que a su juicio haya -- compatibilidad entre los estudios y el -- trabajo".

La educación obligatoria a que se refiere el precepto -- anterior es, precisamente, la primaria que imparte de manera gratuita el Estado en cumplimiento de lo dispuesto por las -- fracciones VI y VII del art.3o. Constitucional. El órgano administrativo que debe aprobar la compatibilidad entre los estudios y el trabajo, en caso de menores de dieciséis años, -- es la Inspección del Trabajo, local o federal, según el caso. Es obligación de esta institución social velar por el cumpli miento efectivo de esta disposición, evitando que los menores de catorce años laboren, como actualmente acontece. Igualmente gozarán de esta garantía los menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria. Los patronos que

empleen a trabajadores menores, contraviniendo la disposición comentada, serán acreedores a que se les imponga como sanción una multa de cien a cinco mil pesos conforme a lo establecido por el art.879 de esta Ley.

Art.23: "Los mayores de dieciséis años -- pueden prestar libremente sus servicios-- con las limitaciones establecidas en esta ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad política. Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."

Los mayores de dieciséis años tienen capacidad plena para celebrar contratos de trabajo y capacidad procesal para intentar ante las autoridades del Trabajo las acciones que naz-

can de la relación o del contrato de trabajo. También los -- mayores de catorce y menores de dieciséis pueden celebrar el contrato de trabajo mediante la autorización a que se refiere la Ley, de donde se deriva a su vez la capacidad procesal de los mismos.

La jornada de trabajo de ocho horas es propia para el -- trabajo por día, no lo es para el trabajo a destajo o por -- pieza, pues en este caso el obrero toma el tiempo que le a-- comoda para la tarea que se impone si es excesiva, corre de su cuenta y no hay responsabilidad que exigir al patrón; aun que sea inhumana, es voluntaria y no le es aplicable la frag-- ción VII del art.22. Unicamente le resultará responsabilidad al patrón cuando obligue o force al operario a trabajar más-- del tiempo marcado por la Ley.

Todos están acordes en que la limitación de la jornada-- de trabajo, a ocho horas, resultó provechosa para los patro-- nes, en un aumento de la producción; sin duda porque estimu-- la al jornalero a desplegar mayor actividad y a desempeñar - sus labores de buena voluntad. Los ocios obtenidos por el --

obrero serán benéficos cuando los emplee en las bibliotecas, en la escuela, en los centros deportivos; perjudiciales si los dedica a embriagarse o a la vagancia.

Art.22 Fracción VII: "Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva o peligrosa para la seguridad de la vida del trabajador, a juicio de la autoridad respectiva".

## C A P I T U L O   I V

### REGLAMENTACION Y COMENTARIOS

#### A LA JORNADA.

- A).- Reglamentación de 21 de Septiembre de 1927.
- B).- Derecho Internacional del Trabajo.
- C).- Crítica y posible reglamentación de la Jornada de Trabajo a domicilio.
- D).- Intentos de reducción de la Jornada de ocho horas.
- E).- Régimen y comentarios de la Jornada de Trabajo, en la Ley de 1970.

## REGLAMENTACION Y COMENTARIOS

### A LA JORNADA.

A).- Reglamentación de 21 de Septiembre de 1927.- Al respecto de la jornada de trabajo en esta reglamentación decía: "Los establecimientos comerciales en los mercados trabajarán de seis a las catorce horas de cada día, en que se cierra. Los que expenden artículos de primera necesidad puede permanecer abierto por todo el tiempo que lo permitan las autoridades o los reglamentos respectivos y los que expenden artículos de primera naturaleza, los cuales sólo pueden permanecer abiertos al público de las nueve a las trece horas y de las quince treinta a las diez y nueve treinta, con excepción del sábado en que podrán trabajar hasta las veinte treinta pagando el tiempo extraordinario al trabajador".

En los establecimientos en que se venden artículos de primera necesidad regirá la jornada de ocho horas, como en --

los otros; sin embargo estarán sujetos a los convenios que celebren los patrones y trabajadores, con aprobación de la autoridad local.

La Ley Federal del Trabajo se preocupa por favorecer -- preferentemente al obrero; por consiguiente al sufrir ese Código las reformas anunciadas, debe señalar en su articulado una jornada de cuatro a seis horas de trabajo como máximo y durante el día para los expendios de bebidas alcoholicas; -- las horas de venta serán aquellas en que el operario está -- ocupado. Esto de acuerdo con la campaña que se ha iniciado a fin de combatir el alcoholismo si es que no se trata nada más que de alegres festivales en que toman parte los niños. Que no se permita por ningún concepto la venta de vino en la noche; que se cierren los cabarets y las cantinas nocturnas. Positivamente se beneficiará al obrero y al campesino porque son ellos los que derrochan sus salarios en esos centros de vicio. Dejar las cosas como están, es decir, sin restringir las horas de la venta de bebida embriagantes, nada remedia. Nada se adelanta con festivales y conferencias contra el alcohol porque estas a nada conducen, es necesario aplicar el

remedio que esté en la mano de nuestras autoridades.

Hay otros trabajos, entre ellos la fabricación de cerillos que demandan un estudio científico de los técnicos. Sabido es que los operarios dedicados a estas labores van padeciendo disminución en los huesos, pierden los dientes y -- las mandíbulas. Estos trabajadores así como otros que respiran gases y substancias venenosas es preciso que usen máscaras apropiadas, así que con ellas se puede preaver de los males que producen, pues con esas máscaras los combatientes en las guerras no mueren, pero si no producen ningún efecto bienhechor las máscaras, entonces el patrón les asegure una pensión vitalicia al quedar inutilizados por el trabajo que desempeñan.

Con pensión vitalicia debe también protegerse a los operarios de las fundiciones que soportan altas temperaturas, -- los que por ese motivo pierden la vista, otros se vuelven tuberculosos. (1).

B).- Derecho Internacional del Trabajo.- "En la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo --

---

(1) Régimen de 1927.

lugar en la Ciudad de Washington, del 29 de octubre al 29 de noviembre de 1919, se adoptó el proyecto de convención que sanciona como regla general el principio de la jornada de -- ocho horas. Encontramos sin embargo, algunas excepciones: Talleres en los que trabajan los miembros de la familia solamente; los puestos de confianza, vigilancia y dirección; casos de accidente para evitar la paralización o la marcha irregular de la empresa; trabajos continuos para los que se prevee una semana de cincuenta y seis horas; convenios entre obreros y patrones, en los que tomándose como base los términos mayores de una semana, se reparten en forma las horas de trabajo dentro de ellas, que al finalizar el número total de horas trabajadas no sean mayor de las que habían trabajado si la jornada hubiera sido de ocho horas diarias.

El sistema mencionado anteriormente, no es uniforme para todos los países: En el Japón es de cincuenta y seis horas, -- para la India de sesenta, etc." (').

"La Conferencia Internacional del Trabajo ha aprobado diversas convenciones y recomendaciones desde el año de 1920, se

---

(') James T. Shotwell, The Origins of the International Labor Organization, Pag. 76 y sig.

discutió la aplicación de ocho horas a todos los trabajado--  
res y se procuró su reducción.

La Convención número cuarenta y siete, tiene un alcance  
general, fué votada en el año de 1935 y plantea el problema-  
de la jornada de cuarenta horas dice así su art.1o.

Art.1o.: "Todo miembro de la Organización  
de Trabajo que ratifique el presente con-  
venio se declara a favor: A) Del principio  
de la semana, de cuarenta horas, aplicado-  
en forma tal que, no implique una dismi-  
nución del nivel de vida de los trabaja-  
dores; B) De la adopción o del fomento -  
de las medidas que se consideren apropia-  
das para lograr esta finalidad; y se --  
obliga a aplicar este principio a las --  
diversas clases de empleos, de conformi-  
dad con las disposiciones de detalle que  
han de prescribirse en los convenios se-  
parados que sean ratificados por cada --

miembro".

En el año de 1931 aprobó la Conferencia un proyecto de Convención que fijó en siete horas cuarenta y cinco minutos la jornada máxima de trabajo en el interior de las minas de carbón.

En la Conferencia de 1936 se completó la convención, decidiéndose a que la permanencia del trabajador en el interior de las minas de carbón no podría ser mayor de siete horas -- cuarenta y cinco minutos; este acuerdo es un atenuante al -- principio del trabajo efectivo y se acerca a la tesis del Derecho Mexicano.

En las Conferencias de 1934 y 1935 se aprobaron dos proyectos de convención para reducir a cuarenta y dos horas a la semana la jornada de trabajo en las fábricas automáticas de vidrio y en las botellas de vidrio.

México ha ratificado éstas tres convenciones."(1).

---

(1) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 616.

C).- Crítica y posible reglamentación de la Jornada de Trabajo a domicilio.- En el año de 1938, se tuvo el proyecto de formar un sindicato con las mujeres y niños que trabajan a domicilio. La idea es plausible desde todos los puntos de vista, porque estos trabajadores son explotados sin misericordia por los judíos. Los judíos son ayeces nada más intermediarios entre los patrones y los trabajadores, pero lucran con el trabajo de las mujeres y niños, sin poner los judíos siquiera los útiles, herramientas y máquinas de trabajo, lo mismo que los materiales los cuales pone también el obrero, aprovechan la plusvalía, pudiéndose decir que las ganancias son todas para ellos; las mujeres y los niños trabajan mucho más de ocho horas y ganan salarios irrisorios. Una de las industrias explotadas por los judíos es la Manufactura de Ropa en ella no ponen máquina de coser ni el hilo; las pobres mujeres, por su extrema necesidad soportan todos los gastos no obstante que se les paga un precio baratísimo por pieza. De los negocios dominados por los judíos la costura de ropa es uno de ellos, nadie les puede competir, porque la mano de obra que pagan es de bajo costo, son las mujeres más humildes y necesitadas las que explotan. La Reforma a la Ley del Tra-

bajo debe proteger, así mismo, a las trabajadoras víctima de la voracidad de éstas gentes. Sin embargo nuestros legisladores al legislar sobre la materia, conviene lo resuelvan -- con cuidado; no solo hay que tener en cuenta lo barato de la mano de obra por pieza y lo pesado de la jornada de trabajo para poder ganar un poco de pan, sino tener en cuenta el desarrollo de la industria, debido en parte, a la baratura de la ropa hecha, que hoy se vende porque cuesta poco. Muchas personas encuentran más cómodo comprar su ropa hecha que hacerla personalmente, como antes, ahorran el trabajo y la molestia. Es muy posible que los judíos aumenten a la ropa hecha el valor de la mano de obra, de acuerdo con los salarios mejorados. Por lo tanto, no son ellos los afectados con el alza de los jornales, sino los consumidores; mucho de los cuales volverán a hacerse ellos mismos sus vestidos, disminuyendo mucho el trabajo para las actuales trabajadoras. Como consecuencia de los trabajos elevados de la ropa hecha pueden resultar perjudicados los pequeños comerciantes de los mercados lo mismo que nuestras clases humildes que no saben coser y que hoy adquieren su ropa hecha en los mercados debido a su baratura.

D).- Intentos de reducción de la Jornada de ocho horas.-"EL mundo discute en la actualidad la disminución de la jornada. Francia alcanzó con el gobierno de León Blum, la jornada de cuarenta horas, y el Derecho Internacional del Trabajo aún - con timidez ha logrado algunos progresos. Los contratos colectivos de ciertos países han consignado -- ligeras mejoras". (').

"Se han hecho intentos para reducir la jornada de trabajo. En Francia en la época de León Blum, se implantó la semana, de cuarenta horas los trabajadores laboraban ocho horas - durante cinco días de la semana, pero siempre se ha negado - la meta del propósito, porque éste dió lugar a la capacidad - productiva del pueblo francés bajase enormemente, pero no de - pende de la jornada la mayor o menor productividad, sino del afán de trabajar..

El pueblo alemán fácilmente se recuperó después de la - Segunda Guerra Mundial, por dos razones una amplia conciencia del Trabajo y además, no pone obstáculo para trabajar más del tiempo fijado por la Ley cuando es necesario". ('').

---

(')Obra Citada, Mario de la Cueva, Pag.61o.

('')Apuntes tomados en clase, Lic.A.Sánchez Alvarado, 1968.

E).- Régimen y comentarios de la Jornada de Trabajo, en la Ley de 1970.- La Ley vigente establece en sus arts.58 al 68- lo referente a la Jornada de Trabajo, su concepto, duración, - horas extraordinarias, excepciones, etc.

Art.58: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

Sobre la duración y las diferentes clases de jornada la Ley establece en su art. 59 lo siguiente:

Art.59: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que puede 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 sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Art.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 periodos de tiempo - de las jornadas diurna y nocturna siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pués si comprende tres y media ó más, se reputará jornada nocturna.

Art.61: "La duración máxima de la jornada será: Ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Art.62: "Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el art.- 5o.Fracción III".

Art.5o.Fracción III: "Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta

## de Conciliación y Arbitraje".

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

Sobre las horas extraordinarias y sus excepciones la Ley dispone:

Art.63: "Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos."

Art.64: "Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servi--

cios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo".

Art.65: "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males".

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

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple, conforme al art.62;

en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del art.67,- independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar éste precepto. También se relaciona con la prohibición de servicios extraordinarios para mujeres y menores, en los términos de los arts.169 y 178 de la Ley.

Art.67: "Las horas de trabajo a que se refiere el art.65 se retribuirán con una cantidad igual 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".

Art..68: "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este Capítulo.".(1)

---

(1) Ley Federal del Trabajo Vigente.

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

La prohibición de servicios extraordinarios para las -- mujeres no es una discriminación para las mismas, sino una -- protección especial por lo que representa la mujer en la vida, es decir, el cumplimiento de un imperativo biológico y -- social; de modo que la sanción se justifica y hasta debió de elevarse para hacer efectiva la prohibición.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES.

- 1.- La jornada de trabajo es un elemento necesario del contrato de trabajo, explícito o implícito en el mismo.
- 2.- La jornada de trabajo, tiene duración máxima, por regulación legal.
- 3.- Los límites legales son proporcionales entre duración de tiempo de trabajo y descansos.
- 4.- Los preceptos constitucionales y la Ley Federal del Trabajo, relativos a la Jornada deben ser cumplidos.
- 5.- La reducción de la jornada puede realizarse mediante el arbitraje o bien mediante el contrato colectivo de trabajo.
- 6.- El Derecho Mexicano del Trabajo, está en evolución cons-

tante para ampliar las garantías y derechos hasta hoy consignados en el Derecho Positivo.

7.- La Constitución no establece la jornada mixta, sólo está regulada en la Ley Federal del Trabajo.

8.- Con respecto a la Jornada de Trabajo a domicilio, sería conveniente el aumento de salario.

9.- Debe aumentarse el tiempo que se da al trabajador para tomar sus alimentos.

10.- Debía implantarse la Semana Inglesa para tener mayor -- provecho en diferentes aspectos (Cultural, económico, etc.)

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

CASTORENA J. JESUS "Manual de Derecho Obrero"  
Tercera Edición, México D.F.

CABANELLAS GUILLERMO "Tratado de Derecho Laboral"  
Buenos Aires, 1949.

DE LA NUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo"  
Sexta Edición, Tomo I Editorial Porrúa, S.A. México 1964.

GARCIA OVIEDO CARLOS "Tratado elemental de Derecho Social"  
Madrid, 1934.

GONZALEZ BLANCO SALOMON "Apuntes"  
1949.

GUERRERO EUQUERIO "Manual de Derecho del Trabajo"  
México, 1963.

KROTOSCHIN ERNESTO "Instituciones del Derecho del Trabajo"  
Buenos Aires, 1948.

LUNA DELFIN A. "Tesis Profesional Sobre la Jornada"  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Facultad de Derecho, 1966.

PALACIOS L. ALFREDO "El Nuevo Derecho"

SANCHEZ ALVARADO A. "Apuntes tomados en clase"  
1968.

SCHOTWELL JAMES T. "The Origins of the International Labor O".

TRUEBA URBINA ALBERTO "El Nuevo Artículo 123"  
México, 1962.

#### LEGISLACION CONSULTADA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
Edición de la Cámara de Diputados, México, 1965.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 1931  
55a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1967.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Vigente  
5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.

Regimen de 1927  
Derecho Internacional del Trabajo.