

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

**PROTECCION AL TRABAJO EXTRAORDINARIO  
DE LA MUJER**

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

**ARACELI ARANA MATA**

**MEXICO, D. F.**

**1974**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

Tesis elaborada en el Seminario de  
Derecho del Trabajo y Previsión So  
cial.

Director

DR. ALBERTO TRUEBA UJEDINA.

Agradezco al Maestro

CARLOS MARISCAL

el haber tomado parte  
como asesor para la -  
realización de este -  
trabajo.

Al recuerdo más dulce  
de mi vida.

MARIA G. VDA. DE MATA.

A ti madre, con la devoción  
más grande que guarda mi co  
razón.

A mi padre, con infinita  
ternura.

# "PROTECCION AL TRABAJO EXTRAORDINARIO DE LA MUJER"

PROLOGO

INDICE

## CAPITULO I.- BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- a) Qué es trabajo.
- b) Aparición del Derecho del Trabajo.
- c) Cómo se considera al Derecho del Trabajo en la actualidad.

## CAPITULO II.-LA JORNADA DEL TRABAJO.

- a) Breve panorama histórico.
- b) Distinción entre las diversas jornadas de trabajo.
- c) Principios.

## CAPITULO III.-LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

- a) Concepto.
- b) Cómputo.
- c) Retribución.

## CAPITULO IV.-SITUACION JURIDICA DE LA MUJER.

- a) La mujer en la antigüedad.
- b) La mujer dentro del campo socio-político, cultural y económico.
- c) La mujer en el derecho Positivo Mexicano.
- d) Situación en el terreno internacional.

## CAPITULO V.-

- a) Ley de 1931.
- b) Protección a la mujer-madre.
- c) Nueva Ley de 1970.

## CONCLUSIONES.

## BIBLIOGRAFIA.

## P R O L O G O

La Ley Federal del Trabajo es la pauta clara e imperecedera que se presenta para la protección de un gran sector dentro de la sociedad, quizá el de mayor número pero a la vez el que hasta últimas fechas ha alcanzado un lugar dentro de la gran lucha de clases.

Esta clase la mas de las veces desprotegida, ya que como en una breve síntesis expondré como al través de las épocas históricas - el trabajador ha sufrido siempre de vejaciones y ha ido luchando por alcanzar una situación mas equiparada dentro de la sociedad.

Y es ahora en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, que éste gran núcleo ha hecho logros por demás definitivos, ya que esta - nueva Ley engloba a sectores que anteriormente no reglamentaba.

Es con la mujer donde este ordenamiento ha vertido mayor - deseo de protección al considerarla como la base dentro de la formación social, al ser ella la que encuentra mayores dificultades para - su desarrollo en todos los ámbitos: político, social, económico, en - virtud de que por costumbres atávicas siempre se le ha considerado en un plano inferior. Sin embargo observamos que paulatinamente ha ido - logrando mayores derechos.

Enfocando todo esto al tema que voy a tratar, aún cuando la ley ha planeado lo que cree más conveniente para la salvaguarda de la

salud física, mental y moral de la mujer, no ha logrado retirar a la mujer del desempeño de labores que no son aptas para ella.

También diremos que todavía hace diferencias tajantes entre las mujeres que desempeñan trabajos a nivel profesional, con las que solo laboran en un plano de obreras y lo que es aún más hace distinción entre la mujer que espera un hijo, de la que aún no ha concebido, sin considerar que todas son madres aunque de manera potencial y que si no se les dá la protección debida tanto unas como otras no podrán engendrar frutos sanos que logren el bienestar del país.

## CAPÍTULO I

### BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a).-Qué es trabajo.

b).-Aparición del Derecho del Trabajo.

c).-Cómo se considera el Derecho del Trabajo en  
la actualidad.

## BREVE PANORAMA HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

### a) ¿QUE ES TRABAJO?

Concepto Sociológico.- Tanto en la antigüedad como en la actualidad encontramos que la idea "Trabajo" es indispensable conceptualarla sociológicamente. Desde los más remotos tiempos en que los hombres — trataban de hallar una solución a su subsistencia, cuando se dieron cuenta que les era imposible vivir aislados, hasta nuestros días en que ya se encuentra perfectamente estructurada y cimentada la función laboral, pasando por los grandes movimientos, la lucha de clases, etc., encontramos dicho concepto "Trabajo" como uno de los principales motores en la máquina social.

Mucho se ha hablado al respecto, ya que Aristóteles encontraba una — primitiva forma de dividirlo. Adam Smith, en su "Teoría de los Sentimientos Morales" nos dice que entre los seis motivos que mueven la — conducta humana, se encuentra el "hábito del trabajo".

Emilio Durkheim, por sus ideas, es considerado como el principal defensor de la División del Trabajo. Considera que la División del Trabajo consiste en la distribución de las funciones, actividades o laborales entre los integrantes de una colectividad. Dice que esta división del trabajo produce todas las formas de la solidaridad humana o sea, todas

las manifestaciones de la vinculación entre los hombres.

Para este autor todo fenómeno social, toda institución colectiva, - se explica básicamente por el fenómeno de la División del Trabajo. Dice "Es el Trabajo, el factor socializante, el factor entre los - hombres".

Divide su Sociología Sistemática en dos partes:

Estática y Dinámica.-La Estática nos habla de una división del trabajo por disimilitud o sesemejanza, así que: La División del Trabajo - por Similitud, produce la solidaridad mecánica y la División del Trabajo por Disimilitud produce la solidaridad orgánica.

La División del Trabajo, significa la repartición de las actividades y puede corresponder a cada miembro con funciones iguales, solo que - en menor cantidad. Este es un tipo de división por similitud, se ha dividido, pero no diferenciado, produciendo la vinculación mecánica.

La División del Trabajo por Disimilitud, es más profunda mas intensamente evolucionada y consiste en distribuir las actividades o funciones entre los miembros del grupo y en dicha distribución cada miembro desempeña funciones diferentes. Es esta división la que produce la solidaridad orgánica, aquí los individuos se encuentran mas diferenciados por las funciones que cada uno desempeña dentro del grupo.

La Dinámica Social, tiene por objeto estudiar el tránsito de un tipo de división del trabajo al siguiente, ó sea el pase de la división - por similitud a disimilitud, con las formas sociales que le acompañen, aumentando así el número y la intensidad de los miembros del grupo.

En conclusión vemos que Durkheim opina que el motor histórico y actual en todas las funciones e ideales del hombre, tiene como antecedente inmediato e indispensable la división del trabajo. Al igual que Tarde - considera que toda explicación se encuentra mediante el fenómeno de la imitación, Feud la encuentra en función del sexo, Spencer mediante los organismos biológicos, Comte mediante las relaciones causales, etc.

Concepto Económico.- Son las actividades humanas dedicadas a la producción conocidas usualmente con el nombre genérico de "Trabajo", éste supone un aprendizaje espontáneo o dirigido que no puede realizarse sin la cooperación de la naturaleza.

Las facultades humanas que se utilizan son de dos clases tan distintas que han determinado, algunas veces, la consideración superada del trabajo que dan lugar. Estas son: la energía física, fuente del trabajo material o de ejecución, que la técnica intenta ir trasladando progresivamente a las fuerzas de la naturaleza para evitarle al hombre esfuerzos

penosos. Y la Naturaleza racional, fuente del trabajo intelectual o de dirección, no susceptible de ser reemplazado por ningun otro mecanismo, encargada de decidir en cada caso los métodos a seguir, --- así como la combinación adecuada de factores a emplear para obtener el resultado perseguido con el mínimo desgaste. Atendiendo a su materia voluntaria y racional se señala lo que se quiere obtener y elige el momento oportuno, el Trabajo constituye, en la conjunción de sus dos formas, el elemento decisivo en la producción.

Concepto Jurídico.-El anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su Art. 6o dice:"Se entiende por Trabajo toda actividad humana libre, intelectual, material independiente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Cabe hacer mención que la actividad humana reúne tanto el esfuerzo fisico como intelectual en su realización.

Existen trabajo en los que puede destacarse mas el esfuerzo material o bien el intelectual, más no por ello podemos decir que solo exista uno de ellos.

#### b) APARICION DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo es de reciente formación, las instituciones laborales han ido evolucionando en las diversas etapas históricas, así -

como han ido variando los distintos criterios o principios, con arreglo a los cuales se han regido las relaciones de trabajo.

Este Derecho tuvo su origen en la necesidad de resolver el llamado problema social, que surgió por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, engendrando así la lucha de clases, al decir de García Oviedo.

Paul Pic, en su Legislación Industrial, divide la historia del Derecho del Trabajo en cuatro grandes períodos: 1.-Antiguo, caracterizado por la esclavitud, los artesanos colegiados y la industria familiar.

2.-Feudal, en el que todo giraba en torno a los grandes señores, dueños de vidas y haciendas.

3.-Monárquico, donde el poder real se erigió sobre las ruinas del feudalismo, para dar auge a la industria y legislar en materia laboral.

4.-Moderno, que comprende desde finales del siglo XVIII, hasta nuestro siglo y se caracteriza por los esfuerzos realizados por obtener la libertad industrial.

Se ha señalado como antecedente del Derecho del Trabajo los Collegia Opificum, en Roma y los Corps.de Metier en Francia, aún cuando en realidad hayan sido corporaciones o asociaciones equiparables a las actuales uniones de propietarios en pequeño; por lo que es dudoso concluir

que tales colegios y asociaciones hayan sido el origen del Derecho del Trabajo, ya que la estructuración del Derecho Laboral obedeció al afán de rescatar a los económicamente débiles, de la esclavitud, al deseo de acabar con la explotación del hombre por el hombre, así como a la necesidad de humanizar las relaciones entre el capital y el trabajo.

Así las cosas, se puede decir que el Derecho del Trabajo nació como un Derecho protector de la clase trabajadora, sometida y explotada no solo por la ambición del capital, sino por el principio de la Autonomía de la Voluntad que proclamaba el Derecho Civil, como base y esencia de toda relación contractual.

La Ley de la Oferta y la Demanda impedía el establecimiento de condiciones justas de trabajo.

El obrero para poder sobrevivir necesitaba aceptar ofrecimientos infra-humanos, basados en que la libertad de la voluntad era la máxima ley de los contratos. Sin embargo no se obligaba al débil a que aceptara, pero éste debía aceptar para vivir.

Para completar la situación panorámica del obrero, hay que agregar la aparición de la máquina, que vino a desplazarlo inevitablemente de su empleo, única fuente de ingresos.

El problema se acrecentó cuando en Inglaterra en el año de 1764 se in-

ventó la primera máquina de tejer, que trabajo consigo la desocupación en masa de los obreros manuales, los que para defenderse ante tal situación formaron asociaciones de representación común que más tarde formaría la verdadera solidaridad y conciencia de clases. Es en este momento cuando se puede hablar ya de un verdadero Derecho del Trabajo, que trataba de equilibrar los factores de la producción y de garantizar a los obreros estabilidad en su empleos y que pugnaba ante todo por obtener prestaciones razonables que permitieran al trabajador una vida decorosa.

En 1824 el Parlamento Inglés reconoció el Derecho de Asociación a los obreros, que formaron las Trade Unions (Primeros Sindicatos).

En 1842, se formuló un programa político, económica y social que exigía una legislación obrera.

En 1848, estalló en Francia la Revolución que iba a modificar la situación que prevalecía en favor de la República, pero el proletariado no se conformó con ésto, quería una República Social y se inició la lucha por una legislación del Trabajo con los siguientes puntos fundamentales: Reconocimiento del derecho de trabajar; organización del Trabajo; Creación de un Ministerio para garantizar tales fines.

En Alemania, Bismarck, es el padre de la evolución laborar, al promulgar la legislación mas completa en materia social, además de crear los

llamados Seguros Sociales.

En esta forma, el Derecho Laboral, lentamente iba independizándose del Derecho Civil.

Para 1862, en Inglaterra ya existía el primer Contrato Colectivo de Trabajo, que rompía los moldes tradicionales del Derecho Civil y que garantizaba la existencia de un Derecho Laboral autónomo.

En 1884, en Francia, se reconocía definitivamente el Derecho de asociación profesional, que permitió la consolidación del Derecho del Trabajo.

En 1890 en Alemania se creó una jurisdicción laboral encargada de conocer los conflictos individuales de trabajo, lo que sirvió de antecedente directo a la Constitución de Weimar de 1919, donde se reconoció a la jurisdicción especial competencia para resolver los conflictos colectivos y económicos.

Con el Tratado de Versalles, el Derecho del Trabajo se internacionalizó, al dictarse normas de observancia obligatoria en beneficio de la clase trabajadora.

En fijación de la jornada de trabajo, encontramos también otro motivo muy importante para la aparición de este Derecho. Ya que existían jornadas completamente desacordes con el salario que percibía el obrero. Así buscaban reducción en las jornadas y aumento en los salarios.

En nuestro país surgió como legislación mas importante de esa época las "Leyes de Indias", enfocada a la protección de los indios. Estas leyes contenían disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, prohibición de las tiendas de raya, etc.

En la elaboración de la Constitución de 1857, estuvo a punto de nacer el Derecho del Trabajo, al ponerse a discusión el Art. 4o del Proyecto de Constitución, relativo a la libertad de industria y derecho del trabajo; pero lamentablemente se confundieron los dos aspectos de intervencionismo de Estado y ésto hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara contra el Derecho del Trabajo.

Vallarta pensó que fuera el Código Civil el que reglamentara las cuestiones del trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo algunas modificaciones siguió los lineamientos del Código Francés, con el contrato de obra.

Reunió en el Código Civil, en un solo título, los siguientes contratos: Servicio doméstico, Servicio por jornal, Contratos de obra a destajo o precio alzado, de los porteadores y alquiladores, Contrato de aprendizaje, Contrato de hospedaje.

Cabe hacer notar que nuestro Derecho trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al trabajo como un arrenda-

miento . Otro aspecto en que nuestra legislación superó a la francesa fue en permanecer fiel al principio de igualdad y suprimir - las presunciones consignadas en beneficio del patrón.

Tocante a la legislación en accidentes de trabajo, diremos que en el Derecho Divil Mexicano no se consignaba mas principio de responsabilidad que el de culpa. Posteriormente aparecen dos intentos por suprimir la teoría de la culpa por la del riesgo profesional, cuya iniciativa corresponde al gobernador del Estado de México, Don José Vicente Villada y al gobernador de Nuevo León Gral. Bernardo Reyes.

La Ley de José Vicente Villada tiene dos consideraciones principales:

1.-Que el patrón estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales.

2.-Que todo accidente se presumía probado por el trabajo mientras no se probara la contrario.

La Ley de Bernardo Reyes, se encuentra mas completa. Concordaba con la de Villada al imponer al patron la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, así como también en cuanto dejaba a cargo del patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad.

Hablaba de accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas, se

señalaba las industrias en que tendría aplicación la ley, podrían considerarse incluidas todas las empresas, ya que la misma hablaba de "cualquier otra industria similar a las enunciadas".

Las indemnizaciones eran muy superiores a las de las Leyes de Villada.

La Legislación en el Estado de Jalisco se inició dos meses antes que la de Veracruz. Estas leyes no consideraron ni la Asociación Profesional ni el Contrato Colectivo. Estas leyes comienzan con el decreto del 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Dieguez, consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, las vacaciones y la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

A éste le siguen los decretos mas importantes del 7 de octubre y 20 de diciembre de 1915 de Manuel Aguirre Berlanga que reglamentó los aspectos principales del Contrato Individual de Trabajo, algunos capítulos de Previsión Social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero casi en todos sus artículos empleo el término obrero, lo que necesariamente limitaba su campo de aplicación tal como ocurría en las legislaciones europeas.

Tocante al Estado de Veracruz, en 1914 se inició un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar con uno de los primeros y más importan-

tes brotes del Derecho Mexicano del Trabajo. La Revolución y la lucha contra Huerta hicieron que el Gobierno Constitucionalista se apoyara en las clases trabajadoras y de ahí que las organizaciones obreras no solo fueran permitidas sino aún comentadas.

El 4 de octubre de 1914, sale a la luz la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, esta hablaba de jornadas de trabajo, descanso semanal, salario mínimo, previsión social, enseñanza, inspección del trabajo, tribunales de trabajo.

La Ley de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, quien fuera gobernador provisional de Veracruz, habla sobre la Ley de Asociaciones Profesionales.

El 12 de abril de 1915, se formuló el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo, del Lic. Rafael Surbarán, Era ésta un intento de reforma a la Legislación Civil. Trataba de sustituir el criterio intraindividualista que priva en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación mas justa entre patrones y obreros.

Consta el proyecto de siete secciones: Disposiciones Generales, Derechos y Obligaciones de los patrones y obreros, jornada máxima y salario mínimo, Reglamento de Taller, Reglamentación del Contrato Colectivo de Trabajo, que comprendía además lo relativo a sindicatos y disposicio-

nes complementarias.

Legislación del Trabajo en el Estado de Yucatán, del 14 de mayo de 1915, trata de la naturaleza de la legislación de trabajo, de las autoridades del trabajo, las que eran de gran importancia al quedarles encomendada la vigilancia, aplicación y desarrollo de la Ley del trabajo, la organización de clases, los convenios industriales, las huelgas y paros, las bases fundamentales del trabajo.

En Colima hubo un movimiento que tuvo muy poca importancia durante el año de 1916.

Como se vé el objeto del Derecho del Trabajo era el de darle al trabajador una protección de la que carecía, para que de esta manera pudiera equilibrarse un poco mas la balanza social, que tan inclinada estaba al lado del patrón.

La idea de transformar la Ley del Trabajo en garantía social, plasmada en la Constitución, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada por la Diputación de Yucatán en base a los resultados obtenidos en su estado por la Ley Alvarado.

En el Art. 123 se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante, que habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Puede considerarse la legislación del Gral. Alvarado el intento más serio y completo de la Reforma integral del Estado Mexicano, que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917. La redacción del Art. 123 Constitucional se debe según la opinión de Don Antonio Díaz Soto y Gama, en gran parte al Lic. José Natividad Macías.

Este artículo consagra primordialmente disposiciones relativas a: - jornada de trabajo, salario mínimo, salario en general, participación de utilidades, protección a las mujeres y a los menores de edad, despido y separación del trabajo, asociaciones, huelga y paro, disposiciones varias como las relativas a las agencias de colocación, a las casas para obreros, servicios públicos, escuelas, medidas contra la embriaguez, patrimonio familiar autoridades del trabajo, dederalización de actos.

El Artículo 123 marca un momento crucial en la historia del Derecho del Trabajo, siendo éste el paso mas importante dado por un País para satisfacer las demandas de la clase trabajadora.

Surge así el Derecho del Trabajo, con todas las limitaciones propias de una rama nueva de la ciencia, sin embargo se ha realizado ya el esfuerzo y poco a poco se van haciendo logros cada vez mayores.

"Su naturaleza dinámica y humana son cambiantes por necesidad, su renovación se impone en beneficio de la clase trabajadora, que naturalmente tiende a lograr su mayor perfección material y espiritual. Sin embargo sus principios rectores permanecen incólumes. Su espíritu protector no puede ser sustituido en perjuicio de los obreros". ( )

( ) Cavazos Flores Baltazar, Mator et Magistrar y la evolución del -  
Derecho del Trabajo, Editorial Bibliográfica Argentina, 1964, págs.  
34 y 35.

c) COMO SE CONSIDERA EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD.

Como ya hemos visto el Derecho del Trabajo surge como un derecho de la lucha de dos grandes clases, la trabajadora y la patronal; protegiendo al trabajador, que en virtud del principio civilista de la autonomía de la voluntad, se encontraba siempre en constante desventaja frente al capital.

No podríamos negar que el Derecho del Trabajo, nació ante la necesidad imperiosa de proteger a los trabajadores, no solo del capitalista, sino del propio maquinismo que provocaba su desempleo.

Aún en nuestros tiempos quiere hacerse del Derecho del Trabajo, un derecho de clases, un derecho cuyos preceptos vayan únicamente encaminados a proteger al trabajador, tanto en la seguridad de sus empleos como en todas y cada una de las prestaciones que se le han otorgado.

Más no por ello puede considerarse que sea éste, un Derecho unilateral, que se incline únicamente hacia la búsqueda del bienestar y la seguridad del que trabaja, sino que por el contrario, es un derecho coordinador y armonizador de los intereses del capital y del trabajo.

Es por ello que en nuestros tiempos, por medio de este Derecho se busca el entendimiento y la conciliación de los intereses de estas dos clases, tan poderosas dentro de la economía nacional.

Se está tratando que por la mayor educación de los patronos y de los trabajadores, la pujante industrialización de nuestra patria, quizá por la intervención más constante y eficaz de las autoridades competentes, la pugna entre los dos factores de la producción, esté por terminar, en beneficio de los intereses de la comunidad.

Así, tendiendo siempre hacia la idea que es el Derecho Laboral, un derecho conciliatorio, de mutua colaboración, han surgido nuevos criterios, que inspirados en los principios de la justicia social tratan de desterrar la idea que es la lucha de clases la que viene a ser fundamento esencial de este Derecho.

Al respecto FEDERICO MANTILLA MOLINA, Subdirector del Instituto de Administración Científica de las empresas, no dice "En la relación laboral, el empresario debe tener plena conciencia de su grave responsabilidad social....el obrero, por su parte debe contribuir eficazmente.....ambos deben saldar sus antagonismos, que sólo producen el -desequilibrio y la disgregación, la inseguridad en las inversiones, la depresión en el rendimiento de la mano de obra, la disminución en la -calidad de los productos, la escasez y la carestía en general". ( )

Al decir del maestro Baltazar Cavazos, para que el Derecho Laboral pueda cumplir su labor armonizante de los intereses del capital y del trabajo, debe basarse en tres principios: el respeto mutuo de derechos, -

la comprensión recíproca de necesidades y la coordinación técnica de esfuerzos.

Por medio del respeto mutuo, patrones y trabajadores, encontrarán la garantía jurídica de la paz social en sus empresas, trabajarán de manera más armoniosa, disminuyendo los conflictos y será en beneficio de la productividad.

Es más, dicho respeto no solamente tendrá que existir de una manera voluntaria, ya que de no ser así, las autoridades del trabajo harán que exista el mencionado respeto.

Tocante a la comprensión recíproca de necesidades mutuas podemos decir, que el trabajador no siempre tendrá que ver en el patrón un enemigo, - alguien que siempre sacará ventaja de él, sino que el patrón, aparte - de las obligaciones que tiene para con el trabajador, tiene problemas, por el mantenimiento de la industria, la falta de materia prima, las - gravaciones fiscales, la competencia, necesidades personales, etc. Así mismo el patrón debe considerar que el trabajador no puede alcanzar las metas señaladas para su condición humana solamente con la percepción - de un salario, regular o bueno, sino que necesita también de estímulos y ayuda para elevar su nivel cultural, económico, social, . Obtener con- diciones mas favorables de trabajo, etc.

Mas estos dos postulados por si solos, no darían en la práctica --  
los resultados deseados, sino que se necesita también de una coor--  
dinación técnica de los factores de la producción, ya que al hacer  
una organización y una administración científica del trabajo se ob--  
tendrían resultados por demás positivos. Es por ello que debe apli--  
carse dentro de la industria todas las nuevas ideas del Derecho Labo--  
ral, en provecho no solo de sus propios intereses sino de una produc--  
tividad, que de esta suerte tendría que ser mas variada, de mejor --  
calidad y de un costo mas bajo.

## CAPITULO II

### LA JORNADA DE TRABAJO

- a) BREVE PANORAMA HISTORICO.
- b) DISTINCION ENTRE LAS DIVERSAS JORNADAS DE TRABAJO.
- c) PRINCIPIOS.

## LA JORNADA DE TRABAJO.

### a) Breve panorama histórico.

Es ésta uno de los principales objetivos que impulsó al trabajador a buscar una reglamentación a sus derechos. Siendo una de las primeras formas como se manifestó el intervencionismo del Estado. ( ).

En la antigüedad y en la Edad Media la Jornada de Trabajo era impuesta unilateralmente por el amo. Cuando la prestación de servicios quedó regulada por el Derecho Vivil, se dejó a la voluntad de las partes su fijación, lo que hacía que el patrón fijara la jornada que le conviniera, sin permitir la intervención del Estado, limitando éste sus funciones, a la vigilancia del estricto cumplimiento de lo pactado. - La jornada coincidía casi por lo regular con el día y resultaba tan larga como éste.

Contrariamente, a lo largo de la jornada el salario resultaba escaso, dando lugar a la lucha obrera, la cual después de muchas vicisitudes logró algunos dividendos.

Plasmando las leyes de protección a los trabajadores jornadas más humanas y salarios mínimos.

Ya en el siglo pasado existía en algunos estados la preocupación por reducir la Jornada de Trabajo, con objeto de atenuar la explotación del Trabajador.

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

En New Lanark, fue Roberto Owen el primero en intentar la reducción de la jornada. Sin embargo no hubo seguidores suficientes para que esto cristalizara en favor de el oprimido. En el Parlamento Inglés se logró que se fijara la jornada de once horas, pero solo en algunas industrias como la de hilados y tejidos.

En los Decretos de la Convención Francesa de 1848 hubo un intento de reglamentación y no faltaron las peticiones obreras en sentido de una jornada más justa.

Siendo las más importantes las de los partidos alemanes como Einsenach Gotha y sobre todo la contenida en el Erfurt de 1891.

La reducción en el tiempo de la prestación del servicio no encontraba eco en la industria ya que se consideraba que la disminución del trabajo traería como consecuencia una disminución en la riqueza del país. Pero no se tomaba en cuenta que el trabajador al sentirse rendido no desempeñaría una labor eficiente, sino por el contrario se ganaba en tiempo pero no en calidad.

Fueron muchos los estados que presentaron proyectos para la fijación de una jornada máxima de trabajo, pero sólo en 1915, Uruguay satisfaciendo la aspiración obrera de dividir el día en tres partes iguales de 8 horas cada una, señala la Jornada Máxima de ocho horas, quedando ocho para -

descansar y ocho para dormir.

El 10. de noviembre de 1919, tuvo lugar la primera conferencia celebrada en Washington, teniendo entre sus objetivos la implantación de la jornada de ocho horas, aprobándose y entrando en vigor en 1921, - después de los actos formales de cada estado.

En el Derecho Alemán la introducción de la Jornada de Trabajo de - - ocho horas se debe a los Decretos del 23 de noviembre de 1918 para - los trabajadores de la industria incluida la actividad minera y de - marzo de 1919 para los empleados. El 30 de abril de 1938 se expidió una nueva versión de esos decretos, sin que se hayan hecho modificaciones de fondo, según expresa Arthur Nikisch, quien sostiene también, que es este Decreto la Legislación Vigente. (4 )

La Legislación Alemana mejoró la Convención de Washington en cuanto - que, además de los obreros de la industria incluyó a los empleados, - dejando fuera a otro grupo entre los que se mencionan a los campesinos y domésticos. Pero no abarcó del todo las necesidades obreras, debido a que las excepciones que presentaba, la jornada podía ser aumentada a diez horas o más.

En cuanto a Italia es en el decreto del 12 de mayo de 1919, cuando se - fija en ocho horas la jornada de las personas ocupadas en los ferrocarriles, tranvías y en la navegación

(4).-M. Rio de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A. Pág. 599.

Le sigue la Ley del 15 de marzo de 1923 y su reglamento del día 10 de septiembre del mismo año, para los trabajadores y empleados de la industria y del comercio así como aplicado también a los trabajos agrícolas. La Ley del 16 de marzo de 1926 para los empleados particulares.

La Ley del 15 de marzo de 1923 fijó en ocho horas de trabajo efectivo o de cuarenta y ocho horas a la semana la duración de la Jornada de Trabajo, excluyendo a los domésticos, al personal directivo de las empresas y a los agentes viajeros.

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 separados los aparceros y las personas encargadas de puestos de dirección. Finalmente en el contrato de los empleados particulares, se fijaron las medidas indispensables para hacer efectivo el principio de las ocho horas.

Lo que señala también la Legislación Italiana es que debe pagarse un salario adicional, en los trabajos preparatorios, complementarios y de fuerza mayor.

Bélgica, en el año de 1843 trata de limitar la duración de la jornada

de trabajo, pero es hasta el 31 de diciembre de 1909, que se dictó una ley fijando como máximo una jornada de ocho horas diarias 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 del 14 de julio de 1921. La Ley Belga es menos general que la Francesa, en cuanto que se extiende a un menor número de trabajadores.

Para los efectos de su aplicación divide a las empresas en grupos, - las que quedan obligadamente sometidas a ella, las que un decreto oficial puede incluir dentro de sus prescripciones y las que quedan fuera de su radio de acción.

Para las personas y empresas 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 parte, la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las veinte horas, importantísima disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno.

En el Derecho Belga, el aumento definitivo de las horas de trabajo se - 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.

Las Horas Suplementarias, deben pagarse con un salario extra, que es el veinticinco por ciento para las dos primeras horas y de cin cuenta por ciento para las siguientes. Tratándose del trabajo su plementario de los domingos, el salario aumentará en un cien por — ciento. La vigencia de la ley puede suspenderse en los casos de — guerra, o de acontecimientos que constituyan un peligro para la se guridad nacional y cuando de acuerdo con la opinión de los conse~~—~~ jos superiores del trabajo, de la industria y del comercio, exista necesidad de asegurar, por el desarrollo de la exportación, los me dios de cambio indispensables a la importación de subsistencias.

España, Garcia Oviedo, nos dice (5), la Instrucción de Felipe II — que fijó en ocho horas la jornada de trabajo en las industrias y — las Leyes I y II, título XXI, libro octavo de la Novísima Recopila~~—~~ ción que establecieron la jornada de sol a sol, fueron los primeros antecedentes en la fijación de una jornada para los trabajadores.

Ya en la época moderna, la Ley del 27 de diciembre de 1910, fijó — en nueve horas la jornada para las labores subterráneas y en nueve y media horas para la superficie, tocante al trabajo de los mineros; le sigue el Real Decreto del 29 de agosto de 1913, que estableció —

en sesenta horas semanales la jornada en la industria textil. Vienen después los reglamentos del 22 de junio de 1914, que fijaron como jornada para los peones camineros la de nueve horas y la del 15 de marzo de 1919 que señaló ocho horas para los trabajos de la construcción.

El Real Decreto del 3 de abril constituyó la primera reglamentación total y fue sustituido por la Ley del 10. de julio de 1931. En esta Ley se fijan las ocho horas como máximo de la jornada, sin embargo cuando la índole de la labor lo exige, señala que se distribuya la jornada en la semana, siempre que el trabajo diario no exceda de nueve horas y aunque no lo dice expresamente, a condición de que no rebase de cuarenta y ocho horas a la semana.

Lo anterior se aplica a todos los trabajadores, superando así a las demás leyes, quedan excluidas las siguientes personas: los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, los domésticos, los porteros de las casas particulares y los que vivan en el mismo edificio que estén encargados de cuidar, los rurales y las personas de quien no se exija una vigilancia constante, los servicios de guarderías ocasionales y de corta duración, como los relativos a cosechas a punto de ser recogidas, las personas dedicadas a cuidar ganado

como los pastores.

Para los trabajos que se efectúan en el interior de las minas se ha fijado la jornada de siete horas. Para otros por el contrario se — permite el aumento de trabajo extraordinario.

Derecho Mexicano, es en México donde la Jornada de Trabajo encuentra un campo mejor dispuesto para su aplicación, desde 1914 en las leyes de trabajo de los estados de Jalisco y Veracruz, se limita la jornada de trabajo a nueve horas, en el Proyecto de Ley sobre Contrato de — Trabajo del Lic. Rafaél Surbaran, que se formuló el 12 de abril de — 1915, encuentra también proyección, pues era un intento de reforma a la Legislación Civil; se trata de sustituir el criterio individualista que priva en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones — a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrono y obrero. Marcando una duración en la jornada de ocho horas diarias.

La Legislación Mexicana brinda una mayor protección al trabajador ya — que sus limitaciones son pocas, no permitiendo así vejación a los derechos de la clase obrera.

#### b) DISTINCION ENTRE LAS DIVERSAS JORNADAS DE TRABAJO.

Después de muchas vicisitudes y de ver la urgencia de fijar un máximo

de horas en la jornada. Nos dice el Maestro Mario de la Cueva, que en las disposiciones de la Ley Vieja había una transmutación de los conceptos, pues para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, Jornada de Trabajo significaba no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que hubiese estipulado, a falta de estipulación por el máximo legal.

La palabra jornada tiene distintas acepciones, así se dice que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien que es el tiempo que diariamente utiliza el obrero para realizar su labor. Al referirnos a Jornada de Trabajo hacemos mención al tiempo que el trabajador utiliza para realizar el servicio para un patrón.

La fijación de la jornada fue una de las principales preocupaciones de los obreros, cuando empezaron a tener conciencia de clase, también puede considerarse que la fijación de la jornada fue una de las primeras manifestaciones del Intervencionismo del Estado.

La Nueva Ley considera que: "Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el servicio". (6)

En la actualidad la necesidad de reglamentar el tiempo de la jornada es aún mayor, ya que el hombre de nuestros días está rodeado de un cú-

(6) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Parrúa, S.A., Primera Edición, 1972, Pág. 271.

mulo de exigencias sociales, políticas, económicas y culturales, - cada vez mayores y que exigen una mayor atención y si el trabajador carece de tiempo no podrá atender.

El Art. 123 Constitucional es el que señala los lineamientos generales de la Jornada de Trabajo, encontrando su reglamentación en la Ley Federal del Trabajo.

Las normas constitucionales, sobre jornada de trabajo, constituyen - un acierto indisputable. Nuestro legislador quiso que las disposiciones relativas, que son las más progresistas del mundo, quedaran incluidas en la Ley Fundamental, garantizando así a los trabajadores - unos derechos que difícilmente podrán ser anulados o disminuidos.

El ordenamiento laboral, señala tres clases de jornada; la diurna, la nocturna y la mixta. Es la jornada diurna el período de ocho horas -- comprendido entre las seis y las veinte horas, el nocturno será aquel que comprende un lapso de siete horas, comprendido entre las veinte y las seis horas, quedando la jornada mixta señalada como aquella que - comprenderá parte del tiempo de la jornada diurna y parte del tiempo de la jornada nocturna, sin que sea mayor a siete y media horas el - tiempo que se labore. Esta jornada no se encuentra reglamentada en la Constitución, pero nuestra ley laboral si se ocupa de ella, sin contra

venir a lo señalado en la Constitución.

Para nuestro legislador no es permisible que el trabajador desarrolle un esfuerzo mayor de ocho horas. En los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, deberá establecerse la duración de la jornada de trabajo; podrá llegarse a cualquier convenio entre trabajador y patrón, pero siempre que este convenio sea para reducir la llamada jornada máxima nunca para aumentarla.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, es el Artículo 69, el que habla de las excepciones a la duración de la jornada.

Es en este artículo donde la comisión destinada a la reforma de la Ley encontró un punto que debía sujetarse a cambio, puesto que excluía a un sector de la clase trabajadora, como son las personas encargadas del servicio doméstico, sin considerar que deben en atención a su calidad humana ser considerados igual a los demás trabajadores, al sufrir un desgaste igual, al tener necesidad recreativa, culturales y de descanso igual a cualquier otro.

También encontramos esos convenios a que nos referimos entre patrón y obrero, al decir que la semana de cuarenta y ocho horas puede ser dividida en un menor número de días, con objeto de darle al trabajador oportunidad de tener un mayor descanso a la semana; o sea que se trata

de aumentar horas a la jornada diaria, para poder disfrutar del sábado. Por lo que el maestro Mario de la Cueva nos dice: "La solución del Artículo 69, no es legal por lo que a la semana de cuarenta y ocho horas se refiere. La Ley tomando en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores, consideró que el trabajo durante mas 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, éstos 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".

La nueva Ley modifica las excepciones dadas por la Ley de 1931, ya que ésta busca en todo momento que sea una jornada humanitaria.

La jornada de trabajo nocturno, la marca el artículo 70 de la Ley de 1931, como aquella que tendrá como duración un máximo de siete horas.

Art. 71:--Es jornada mixta la que comprende periodos de tiempo de la jornada diurna y nocturna, siempre -

que esta abarque menos de tres y media horas, -  
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.

Es preocupación del legislador buscar un buen rendimiento en el tra-  
bajador sin que tenga un desgaste físico innecesario, es por ello que  
el número de horas de cada jornada es el adecuado para cubrir las ne-  
cesidades tanto del patrón como del obrero.

Existe así una jornada diurna en la que el trabajador labora ocho ho-  
ras con el mayor desenvolvimiento en atención a las condiciones del -  
día. Una jornada nocturna, puesto que existen fábricas, hoteles, res-  
taurantes, etc., donde se requiere del trabajo ininterrumpido de los  
asalariados, pero se le disminuye el número de horas en virtud de que  
sostienen una mayor tensión nerviosa que los lleva a un mayor agota-  
miento físico. Una jornada mixta que se dá para cubrir horarios inter-  
medios y que tendrá horas tanto de la jornada diurna como de la noctur-  
na.

Aún cuando la Jornada Mixta no se encuentra prevista en la Constitución,  
es sin embargo una necesidad y concuerda perfectamente con las disposi-  
ciones del Art. 123. Ocurre con frecuencia que es preciso iniciar un --  
trabajo antes de la veinte horas, para continuarlo después, sin que por

esa mezcla de horarios pueda establecerse una Jornada Diurna o una Jornada Nocturna, La Ley lo ha resuelto diciendo que si el período de trabajo nocturno comprende tres horas y media o más será nocturno, o sea; que la Jornada Mixta tiene que durar siete horas y media, para abarcar tres y media de la nocturna que marca la Ley.

c) PRINCIPIOS:

PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA.- Como ya se ha hablado, en un principio existieron infinidad de vejaciones al trabajador, con relación al tiempo de la duración de la Jornada de Trabajo, en virtud de que no existía, una reglamentación que la concretizara.

El principio de la libre contratación, dijo Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre.

Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas; además por qué ha de prohibirsele al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso. Es una forma muy acertada de encubrir la explotación del hombre por el hombre, pues aún cuando el trabajador labora un mayor número de horas el salario sería el mismo.

En atención al cúmulo de exigencias de diversas órdenas como son el -

bienestar físico, social, económico, familiar, cultural, etc., se -  
reglamentó dicha jornada en un número determinado de horas por muchos  
ordenamientos en todo el mundo.

Nuestra Constitución es la más precisa en cuanto a sus disposiciones  
tocante a la Jornada de Trabajo, por ejemplo el texto de la Conven-  
ción de Washington, a la letra dice: "El trabajo de las personas de am  
bos sexos no deberá exceder de ocho horas, salvo las siguientes excep-  
ciones...."dejando paso así, a que la misma convención pueda crear -  
excepciones según lo juzgue conveniente.

La Ley Alemana e Italiana hablan de una jornada normal que no deberá  
exceder de ocho horas.

La Legislación Española, tampoco es muy exacta, al hablar de una jorna-  
da máxima legal, pero permite mediante intervención de las autoridades  
respectivas su prolongación.

Solo las leyes Belgas, Francesas y de los países de la América Latina,  
salvo algunas excepciones que las Leyes Francesas consignan pueden com-  
pararse con nuestros textos legales.

Así entonces el principio de la Jornada Máxima establece siguiendo lo  
mandado en la Constitución que la Jornada será únicamente de ocho horas,  
no pudiendo sobrepasar el límite, cualquier pacto en contrario quedaría  
nulo siempre. Podrá pactarse cualquier horario que beneficie al trabaja

dor, pero nunca a contrario sensu.

PRINCIPIO DE TRABAJO EFECTIVO.-Según la Conferencia de Washington,

Jornada de Trabajo es: "el tiempo en que el trabajador desarrolla de manera efectiva su energía de trabajo".

Lo que trae consigo que las horas de descanso no serán computadas dentro de las ocho horas y por lo tanto el trabajador tendrá que permanecer por más tiempo en el lugar que labore.

Esta consideración en algunas ocasiones podría prestarse a entendidos diversos, por lo tanto nuestra legislación es más explícita al decir: "Por Jornada de Trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrón".

Al respecto la Ley de 1931 en su Art. 73 dice:

"Cuando el trabajador no pueda 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".

La limitación de la Jornada de Trabajo tiene como objeto evitar que el trabajador se extenué al desarrollar su labor, así como que tenga el tiempo suficiente para su instrucción, descanso y diversión.

El Principio del Trabajo efectivo logra el objetivo de salvaguardar la salud del trabajador, más no así todo el tiempo necesario para que su espíritu alcance solaz, ya que en ocasiones al computar el tiempo, que el trabajador se lleva en los desplazamientos al lugar del trabajo, se computan doce o catorce horas, lo que restringe el tiempo.

En los contratos de trabajo, ya sean individuales o colectivos deberá establecerse la duración de la Jornada de Trabajo, como queda señalado en los Artículos 24 y 47 de la Ley de 1931 y esta misma disposición queda plasmada en los Artículos 25 y 391 de la Nueva Ley.

No debemos considerar que este principio del Derecho Mexicano sea únicamente una carga para las empresas, ya que al delimitarse la jornada de trabajo, las negociaciones perfeccionan sus métodos de trabajo, distribuyendo y organizando mejor sus labores.

PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.-El gran sentido humano de que se vé impregnada la declaración de los Derechos Sociales ha hecho que se considere que existen labores que por su propia naturaleza, llevan al individuo a un mayor desgaste físico y mental, podemos señalar el trabajo de los mineros, buzos, etc., al tomar en cuenta el medio donde lo desarrollan y el peligro en el que se desenvuelven, no puede su trabajo equipararse al de cualquier otro obrero.

Obteniendo como resultante que el principio de la Jornada de ocho horas, aceptado con una rigidez absoluta, puede conducir a injusticias.

De ahí que no hubiera quedado dar la Ley una regla invariable y que estimara preferible consignar un principio flexible, para que cuando la naturaleza del trabajo lo demandara se fijase como Jornada Máxima una duración menor de ocho horas.

La Constitución nos habla de una Jornada Inhumana de Trabajo con su Art. 123 fracción XXVII.- "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Como se vé no se refiere a la que exceda de ocho horas, ya que esta sería contraria a la Ley, sino aquella que compute ocho horas o incluso que sea inferior en tiempo, pero que suponga tal desgaste de energía para el trabajador, que su prestación resulte inhumana.

La Ley de 1931 en su Art. 22 fracc. VII.; modificó ligeramente la redacción al hablar de "Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato.

Fracción VII.-La 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.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje las que de acuerdo con este artículo deben resolver sobre la reducción.

Existen empresas que en atención a su situación privativa, como pueden ser aquellas que tengan una situación económica favorable, pacten con el trabajador al reducir la jornada de trabajo, pero en lo que se refiere a la Jornada Humanitaria es una obligación legal el reducir la jornada en atención a la naturaleza misma del trabajo.

La Jornada Máxima para aquellos trabajos que requieren un desarrollo considerable de energía; las consecuencias de éste son de extraordinaria importancia, ya que las autoridades Mexicanas a petición de los obreros, cuando se demuestra lo excesivo de la Jornada están en obligación de decretar la reducción.

Así se siguen los lineamientos señalados por la Oficina Internacional de Trabajo: "Cuando los intentos de reducción se funden en la necesidad del trabajador y no solo en la lucha contra el paro". (7)

Como hemos dicho se ha fijado la Jornada Máxima para evitar el desgaste

(7) Ob. cit., De la Cueva Mario, pág. 609

y la fatiga del trabajador en una labor común; mas 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 vé obligado a laborar, el sexo, la edad, etc.

Porque no basta solamente reducir la Jornada de ocho horas, sino que es necesario reducirla hasta tal punto que sea compatible el tiempo de duración de la jornada con el esfuerzo que el trabajador tiene que realizar sin que le provoque una fatiga superior a la común.

### CAPITULO III

#### LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

a) CONCEPTO.

b) COMPUTO.

c) RETRIBUCION.

### LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

A) CONCEPTO.-Trabajo extraordinario, Horas Extras, Trabajo Suplementario, han sido distintos los nombres que ha recibido el excedente de tiempo trabajado en relación con la Jornada Ordinaria.

La Jornada máxima de ocho horas no puede tener un valor inalterable ya que existen infinidad de circunstancias que dan origen a actividades que o son inevitables o que no pueden preverse.

El aumento de las horas de la Jornada de Trabajo se justifica en las necesidades técnicas o económicas de la empresa, pero dicho aumento tiene también un límite. La jornada de trabajo aumentada por circunstancias extraordinarias debe entenderse como la prolongación de la — jornada normal, pero no como un empleo distinto. En este sentido se ha pronunciado la corte.

La prestación de horas extraordinarias que como dijimos se justifica en las necesidades técnicas o económicas de la empresa, puede ser permanente o temporal, siendo necesario que el mismo trabajador lleve al cabo la prestación dentro de la misma labor, pues de otra suerte desempeñaría éste dos puestos distintos.

El maestro de La Cueva nos dice "El Derecho del Trabajo protege al obrero, pero esta protección tiene como límite la necesidad de no destruir el capital, ya que éste traería consigo, a la vez, la desaparición de

la fuente de trabajo, que lo es, también, de la vida para el obrero (o).

El principio de la jornada máxima tiene como excepción las necesidades de las empresas.

Para decir que se entiende por Jornada Extraordinaria de Trabajo, debemos recurrir al principio mismo de la jornada ordinaria.

Así Jornada Extraordinaria según Mario de la Cueva es: "la prolongación por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono". (9)

En la Ejecutoria de 12 de agosto de 1936, toca 395/36/1a., Eulogio Cáliz y coagraviados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, decidió que por jornada extraordinaria debía entenderse la prolongación de la misma actividad que se vé desarrollada en la ordinaria, más no como un segundo empleo, porque dijo el tribunal, la prolongación de una jornada solo puede efectuarse por quien presta el trabajo, mientras que en la segunda hipótesis, cumplida la jornada del primer trabajador, puede entrar otro, juntamente con los trabajadores del turno siguiente. La argumentación causó un fuerte impacto, pero las juntas de Conciliación y Arbitraje intuyeron que se producía una injusticia y se orientaron en un sentido distinto, pues replicaron desde el punto de vista del

( 8 ) Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, Tomo I., Sexta Edic., Editorial Porrúa, S.A. Pág. 608

trabajador, en ese segundo empleo se dá, de hecho, una prolongación de su jornada de trabajo. También aquí superó la Ley nueva las dudas que pudieran subsistir, pues basta que se prolongue el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono, para que se dé el presupuesto de la Jornada Extraordinaria.

El Maestro Sánchez Alvarado dice: "Jornada Extraordinaria es toda clase de labor desarrollada por el trabajador en beneficio del mismo patrón o empresario en exceso de la jornada normal". ( 14 )

Ya que él considera que no debe existir necesariamente la continuidad puesto que ese trabajador puede desempeñar su labor dentro del día -- del descanso semanal u obligatorio.

También debe darse el caso de que el trabajador desempeñe su trabajo -- con el mismo patrón, de otra suerte, si se prestara a un patrono distinto no se estará en la hipótesis prevista.

La labor desarrollada por el trabajador puede ser la misma de la jornada u otra distinta, pues sea cualquier 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.

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino --

( 9 ) Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva, 1a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. Pag. 276 y siguientes.

que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Como vemos existe la posibilidad de establecerse legalmente el trabajo extraordinario, generalmente éste 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.

Asímismo la prolongación la identifican por lo general como una continuidad dentro de la misma labor, en las mismas condiciones y generadas por razones de orden económico y técnico.

El Artículo 123 Constitucional Fracción XI establece:

"Cuando por circunstancias extraordinarias deben -- aumentarse las horas de la 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 dieciseis años y las mu jeres de cualquier edad no serán admitidas en esta -- clase de trabajo. (11)

La Ley Federal del Trabajo de 1931, también considera en su Art. 74, que el trabajo extraordinario nunca podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces a la semana, como una mejor protección para el trabajador, pues según la "Exposición de Motivos del Proyecto de la - Secretaría de Industria de 1931, la formula permite tres días de trabajo, con jornada de once horas, un cuarto día con jornada de ocho horas y nuevamente tres días seguidos con jornada de once" ( 12 )

Es el patrón, por tener en sus manos la dirección de la empresa al que compete determinar cuando existen las circunstancias extraordinarias o especiales que exigen la prestación de servicios de igual naturaleza.

Ya que también es preocupación del legislador proteger no solamente las energías del trabajo, sino a la empresa.

Existen ocasiones en que el trabajador tiene que prestar el llamado Trabajo Necesario, que es el que se origina por la prestación de auxilio - en cualquier tiempo que se necesite por razones de siniestro. La Ley vigente al hablar de este trabajo, señala que el tiempo excedente de la jornada solamente se prolongará por el tiempo estrictamente necesario para - cubrir o evitar los males.

( 11 ) Constitución General de la República, Editorial Olimpo, 1967.

( 12 ) Mario de la Cueva, Ob. Cit., pág. 277.

En este caso se trata de una colaboración de carácter legal y humanitario y como el trabajo que se presta no es beneficio directo y exclusivo del patrono, éste no viene obligado a pagar salario doble.

Dentro del Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo Vigente referente a las obligaciones de los trabajadores, está consignado éste tipo de jornada, es obligación de los trabajadores el prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren los intereses o vida del patrono y sus compañeros.

Recordemos que las obligaciones del trabajador a que acabamos de aludir derivan de su deber de fidelidad y se basan en los principios fundamentales de humanidad, solidaridad y buena fé.

En este tipo de jornada, hay prolongación en tiempo, pero no en la tarea; el patrón está obligado a pagarles el tiempo o cuota de salario ordinario. Aún cuando se considera un 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.

Conviene indicar que estos auxilios pueden requerirse, tanto durante la jornada de trabajo normal, como después de ella y por ello la Ley establece que es obligación del trabajador prestar el servicio en cualquier tiempo. el trabajo que aquí se presta no tiene por objeto procurar al patrono una mayor utilidad, sino a lo sumo, cuando el siniestro amenace la exis

tencia 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 de la antigua Ley, se refiere 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 para el patrón.

Podría la Ley impedir, en forma absoluta la prolongación de la actividad normal de la empresa, pero nunca autorizar al trabajador a que se negara a colaborar en el esfuerzo del patrono para salvaguardar la existencia de la empresa o la vida de los compañeros de labor. Y si esto es así los servicios de las fracciones citadas, no pueden estar regidos por la fracción XI del Art. 123 Constitucional, porque la limitación por - ésta marcada, en el sentido de que el servicio extraordinario no puede - prolongarse por mas de tres horas impediría muchas veces que el trabajador ayudase en todo lo que hiciese falta.

Las fracciones mencionadas están plenamente justificadas y tanto por no tratarse de un servicio en beneficio directo del patrono, cuanto porque es un deber de humanidad, no existe obligación de doble pago de salarios.

La Corte atribuyó al servicio extraordinario los siguientes caracteres:

Debe ser la prolongación de la labor ordinaria.

No debe tratarse de un puesto distinto.

El primer párrafo debe entender como prolongación de la labor ordinaria, cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella, en forma tal, que sea el trabajador, la persona mas indicada para desempeñarlo o bien, por mayoría de razón, cuando existan necesidades, por ser ese obrero el único que conoce el trabajo.

b) COMPUTO.

En 1931, los representantes empresariales sostuvieron que las horas extras eran únicamente las que excedieran de la jornada máxima de ocho horas, más la doctrina y la jurisprudencia opinaron que sean todas las horas que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador.

Si se hubiere pactado una jornada menor de ocho horas, el trabajo que excede de las horas pactadas debe considerarse extraordinario, pues en realidad se prolonga la jornada en interés de la empresa.

Las horas extras son aquellas que exceden de la jornada normal, mejor que de la jornada legal.

Compete al patrono, al conferir la Ley el poder de dirección a la empresa, determinar cuando existan las circunstancias extraordinarias o especiales que exigen la prestación de servicios de igual naturaleza.

El trabajador extraordinario está obligado a prestar dichos servicios y no solo se tiene en cuenta por el legislador la necesidad de proteger a éste sus energías de trabajo, sino también a la empresa.

El propósito del legislador fue limitar el sobretiempo excedente de la jornada máxima, limitando la utilización de los servicios del trabajador mas allá de la tolerancia establecida en la Ley.

La limitación de la Jornada Extraordinaria solo opera cuando la prestación del servicio excede las máximos que la ley señala para la jornada ordinaria, pues solamente en estos casos puede afectarse la salud y el bienestar del trabajador.

La Fracción XI del Artículo 123 Constitucional dispone:

"La duración del servicio extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas!"

La Ley de 1931 en su artículo 74 y la nueva ley en el artículo 66 señalan:

"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.

"Podrá también prolongarse la Jornada de Trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de -

tres horas diarias, ni de tres veces en una sola se  
mana!

En opinión del Dr. Cavazos Flores Baltazar este precepto vá en con-  
tra de lo que determina la fracción XI del Artículo 123 Constitucional.  
Sin embargo, dice, este precepto es realista y lo procedente en todo -  
caso sería modificar la Constitución para adaptarla a las necesidades  
actuales. (13)

El Dr. Mario de la Cueva dice: "La Ley modificó el principio establecien-  
do que la jornada extraordinaria no podrá exceder de tres veces en una -  
semana, reduciendo así la posibilidad de prolongar la jornada normal, re  
ducción que se modificó en la exposición de motivos de proyecto de la -  
Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo, diciendo que el precepto -  
de la Constitución permitía en realidad, una jornada de once horas con -  
la sola limitación de que, cada cuatro días, no se trabajarán sino oho".  
(14). (-).

Vemos como el precepto constitucional sigue el lineamiento de todo el -  
cuerpo de las leyes laborales, que es la protección íntegra del obrero,  
en su salud, moralidad, su bienestar, etc.

Al señalar que la jornada extraordinaria no podría ir más allá de tres -

(13) Cavazos Flores Baltazar, "El D. del Trabajo en la Teoría y en la -  
Práctica"; CONPARMEX; 1972; Pág. 232.

(14) Ob. Cit. Mario de la Cueva, Pág. 612.

horas al día, ni de tres ocasiones consecutivas, ya que al no ser de esta manera el trabajador sufriría desgastes físicos y mentales que redundarían en su perjuicio.

Pero el Artículo 66 de la nueva Ley Federal del Trabajo que reglamenta la disposición Constitucional es más explícito, al considerar que con atención a lo dispuesto por la Constitución podría sucitarse duda al trabajarse tres días el tiempo extraordinario, descansar un cuarto y volver a trabajar.

Así el Legislador Ordinario al percatarse de ello, estableció:

Art. 66 Ley de 1970.

"Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las labores, este trabajo estará considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas ni de tres días a la semana".

En caso de que el trabajador labore más de nueve horas a la semana con carácter de extraordinarias, este trabajo excedente, le será pagado a razón de salario triple conforme al artículo 68 de la ley vigente que a la letra dice:

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

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

Tocante a las nueve primeras horas que la Ley permite, le serán cubiertas a razón de salario doble, según lo dispone el artículo 67 de la misma Ley:

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

Las horas de trabajo extraordinarias se pagarán con un ciento por ciento más de las horas que corresponda a las horas de la jornada".

El Dr. Baltazar Cavazos Flores dice respecto de las nueve horas que si son éstas sobre la jornada legal o contractual?. (15)

Así: "Si por ejemplo se trabaja una hora extra diaria y luego se labora el domingo, día de descanso, las horas trabajadas el domingo no incrementan las nueve horas extras a la semana ya que se computa como Jornada Le

gal Extraordinaria.

Sin embargo si en dicho domingo se llegase a trabajar tiempo extra, - las horas adicionales si se computan en las nueve horas extras a la - semana.

Solo se debe aplicar cuando se labore después de la hora cincuenta y siete ya que no sería equitativo que una empresa con jornada legal de cuarenta y ocho horas y trabajara nueve horas extras a la semana, no tuviera multa, en cambio la que labora cuarenta y cinco de jornada pactada más diez extras si la tuviera.

La Secretaría del Trabajo adoptó el criterio de que las nueve horas a la semana se deben computar sobre la llamada jornada pactada y no sobre la legal.

La Suprema Corte de Justicia ha tenido ocasión de dictar numerosas  ejecutorias en relación con los artículos que se han comentado:

1.-Es nula la cláusula que estipule una jornada superior a - - ocho horas.

2.-Los patronos no están obligados legalmente a proporcionar trabajo ininterrumpido al trabajador por ocho horas y seis días de trabajo por semana y si la variación de la cantidad de trabajo es normal, la suspensión de labores no constituye un conflicto, sino también una forma normal.

3.-Las labores deben desarrollarse en forma que los trabajadores puedan tomar alimentos a las horas normales.

4.-El trabajador debe probar que ha laborado horas extras.

5.-La Corte considera que las horas extras son aquellas que exceden de la jornada legal.

6.-La prueba de que los trabajos prestados por el obrero no fueron continuas, para demostrar que no trabajó horas extras, corresponde al patrono.

7.-El trabajo prestado durante el tiempo que el obrero tiene para descansar es extraordinario. La Suprema Corte dice que para cubrir el salario de este día el patrono debe indemnizar al trabajador en razón del servicio prestado. Dicha indemnización es independiente del salario, pues de lo contrario el patrono se enriquecería ilegítimamente. Señala que dicha indemnización ascenderá a otro tanto del salario diario. Pero en otras ocasiones declara que el trabajo debe tener la consideración de extraordinario y pagarse con dos o tantos más del salario ordinario.

El Dr. Mario de la Cueva dice: "No creemos que la última tesis de la Corte, tenga fundamento, para apoyarla se aduce esencialmente que se trate de un servicio extraordinario y que por tanto tiene aplicación la fracción XI del artículo 123 Constitucional, cita poco feliz, porque el ser-

vicio extraordinario, es según la propia Corte, la prolongación de la jornada normal y no puede estimarse como tal el trabajo en otro día. Por otra parte el servicio extraordinario constituye una obligación para el trabajador a diferencia de lo que pasa con el trabajo en día de descanso, que sí puede negarse a prestarlo sin incurrir en responsabilidad y siendo así, el trabajo extraordinario que obliga al trabajador, debe remunerarse en forma especial, ya que cuando se presta no depende de su voluntad el mayor desgaste de energía.

El servicio en día de descanso semanal implica una violación a la Ley por parte del patrono y del trabajador, pues los principios del descanso se imponen imperativamente a unos y a otros; y si bien no puede redundar en perjuicio del trabajador, tampoco ha de otorgarle un beneficio que nada justifica.

El punto de vista que se defiende, debe modificarse cuando se trate del descanso obligatorio ya que cualquier trabajador que se utilice en esos días se ve privado del derecho a celebrar la fiesta, oportunidad que no puede compensarse y esta privación bien puede justificar el pago de un salario adicional.

Es una obligación para el trabajador prestar el servicio extraordinario?. 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.

El Maestro González Blanco invoca el artículo 677 de la Ley Federal del Trabajo para fundar su tesis que establece:

ARTICULO 677:

"Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza la Ley se le impondrán sanciones administrativas.

Así consideramos que no puede ser una obligación a cargo del trabajador - sino como un derecho, salvo que lo hubieren así establecido las partes con tratantes.

En una Ejecutoria de 5 de abril de 1943, Amparo Directo 7937/42/1a. Cía. Mexicana de Explósivos, S.A.; la Suprema Corte de Justicia afirmó:

"La prestación de servicios en horas extraordinarias queda sujeta a la determinación del mismo patrón, dentro de las necesidades propias de su negocio, porque a él le corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo y porque implica el desembolso mayor de salarios que, sin duda, solo podrá aceptarlo por necesidades imprescindibles que son precisamente las circunstancias extraordinarias". (16)

A decir del Dr. Mario de la Cueva el pensamiento del Nuevo Derecho es: La limitación de la jornada persigue un propósito supremo, que es asegurar a cada ser humano dieciseis horas de tiempo libre para reponer las -

energías gastadas, para convivir con su familia y para dar expansión a su espíritu y así con base en este principio y porque las obligaciones solo existen por voluntad del obligado o por disposición de la Ley diremos que no existe ninguna norma legal que obligue a los trabajadores a prestar el trabajo extraordinario.

En el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 vemos señaladas la obligaciones de los trabajadores y en ninguna de las fracciones encontramos disposición que los obligue.

Dice el mencionado artículo:

"Son obligaciones de los Trabajadores:

I.-Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.

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

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

IV.-Ejecutar el trabajo con la intensidad, y cuidado necesarios.

Al ver el contenido del artículo vemos que si el legislador hubiere deseado la prestación del servicio extraordinario fuere obligatoria lo hubiera señalado expresamente en el artículo.

También considerando el artículo 50. de la Constitución:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Vemos que a nadie puede obligarsele a prestar un trabajo sin su pleno consentimiento.

El artículo 25 fracción III de la Nueva Ley que exige que al fijarse — las condiciones de trabajo se determinen con la mayor precisión posible el servicio o los servicios que deban prestarse. De ahí que no pueda exigirse un trabajo que no se encuentre ya previsto.

Pero aún cuando la autoridad pública autorizara excepciones el empleador solo podría exigir un trabajo adicional a sus trabajadores si en el contrato colectivo figura expresamente la obligación correspondiente. Quiere ello decir que el trabajo extraordinario por regla general, ha de ser

también trabajo contractual no extra-contractual. En este último sentido solo es admisible en casos de emergencia. Ello no obstante que la Doctrina y la Jurisprudencia hayan llegado a veces a suponer tácitamente convenida la obligación de cumplir horas extraordinarias. Sobre este punto 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.

El maestro González Blanco acude al artículo 677 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para fundamentar su tesis que dice:

Art. 677.-"Al patrón que obligue a los trabajadores a prolongar las jornadas más del tiempo que autoriza la Ley, se le impondrán sanciones Administrativas!"

Como consecuencia de lo anterior no debe considerarse, como una obligación a cargo del trabajador sino como un derecho, salvo el caso que así lo hubieren establecido las partes contractuales. (17)

Por su parte el maestro Sánchez Alvarado sostiene que el trabajador si está obligado a prestar sus servicios en tiempo extraordinario con estas modalidades:

1.-Que se trate de un trabajador del sexo masculino, menor de dieciseis años.

2.-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.

3.-Que se trate siempre de servicios contratados, es decir, - el trabajador podrá negarse a prestar servicios extraordinarios si se le encomienda una labor distinta a la común mente desarrollada.

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

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

6.-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 expresado.

El Lic. Alfredo Sánchez Alvarado justifica sus afirmaciones de la siguiente manera:

a) Tanto el Constituyente de 1917, como el Legislador de 1931 previeron la posibilidad de que se aumentase las horas de la labor 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 señalada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo 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 sea necesariamente el mismo trabajo y sin que sea necesariamente una prolongación, el poder jurídico demandado del patrón se limite al trabajo contratado y consecuentemente no podrá obligarse al trabajador a 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 pueda admitir el 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, previniéndose la posibilidad de la violación y en este caso se prevé 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 proporción mayor, deberá retribuirsele con el porcentaje que señale nuestra Ley Laboral.

Ha declarado la Suprema Corte que el obrero mayor de dieciséis años y del sexo masculino únicamente puede negarse a trabajar tiempo extraordinario cuando lo haya hecho ya por más de dos veces en la misma semana y período de tres horas o con justa causa. Consideramos que la causa justa a que se refiere la Corte, consiste en enfermedad, la cual deberá probar el trabajador, pero además y por medio de las autoridades competentes podrá también probar si el servicio extraordinario que se le obliga a prestar está o no justificado técnica o económicamente.

En el supuesto de que la prestación de trabajo extra no esté justificada, no tendrá porque realizarlo y por lo tanto no se podrá alegar en su contra que desobedeció sin causa justa. Por lo que hace al patrono, deberá sancionarsele administrativamente si obligó al trabajador a prestar servicio extraordinario sin justa causa.

En cuanto a la prueba en caso de que el patrón negara que laboró el tiempo extra, recaerá en el trabajador la necesidad de probar los hechos constitutivos de su acción.

C) RETRIBUCION.-

La retribución de la Jornada Extraordinaria de Trabajo la fija la Constitución en su artículo 123 fracción XI, al decirnos que: -- "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentar las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales". La Ley Vieja se refiere a dicha retribución en su artículo 92, señalando al igual que la nueva Ley (art. 67), que las horas extras se pagarán con un ciento por ciento más del salario que se pagaría por la jornada normal.

Consideramos que estos artículos son por demás claros e inobjeta-- bles, ya que al ser el trabajo extraordinario un excedente de la labor ordinaria que obedece a causas de orden económico. Es decir, a la necesidad de una mayor producción, por mayor demanda de los artículos que se fabriquen o de los servicios que se presten, a causa de orden técnico que también redundarán en beneficio de la producción. Todo lo que viene a ser en beneficio del patrón o del empresario se ha considerado que deba pagarse en una proporción mayor de la ordinaria, ya que el desgaste sufrido por el obrero es mayor.

Realmente los artículos que señalan el pago de este trabajo son claros en cuanto al tiempo que la ley permite como máximo para su desempeño, pero surgía una interrogante tocante al pago de las horas que excedían del máximo legal, o sea, aquellas que iban más allá de las que la ley permitía al trabajador laborar.

El trabajador al igual que el patrón, está obligado a someterse a todas y cada una de las disposiciones de la Ley Laboral, toda vez que no es éste ningún derecho unilateral, sino que estamos frente a un derecho bilateral e imperativo que se vá a aplicar tanto al que presta el servicio como al que lo recibe.

Por ello, en un principio la Suprema Corte de Justicia y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sostuvieron que puesto que el Derecho del Trabajo era imperativo tanto para los trabajadores como para el patrón, que al ser una de sus finalidades la de proteger la salud de los que trabajan, no se podría exigir el pago de un trabajo que se presto con violación de un mandato constitucional. Esta tésis se prestó para la explotación despiadada de los trabajadores, ante lo cual, la Corte cambió la Jurisprudencia.

La nueva tésis ordena el pago de la totalidad de las horas extras trabajadas.

En la práctica se han presentado algunos problemas por lo que se refiere al pago de este tiempo que se trabaja extra del señalado por la ley. En estos casos los patrones han pretendido que se pague como si se tratase de una normal jornada, pretextando al efecto que la prohibición es para ambas partes y que los patrones solo están obligados a pagar con un cierto por ciento más el tiempo extraordinario señalado por el legislador.

Por otra parte, se ha sostenido y así ha establecido la Suprema Corte de Justicia, que el tiempo extraordinario debe pagarse con el ciento por ciento que marca la ley, no obstante que 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, ésta labor debe considerarse como extraordinaria y retribuirle un 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 descanso, impidiéndole según el caso, recuperar sus energías o bien, conmemorar alguna fecha o acontecimiento. (18)

A decir del maestro González Blanco, se ha presentado en la práctica -

el problema de saber como debe remunerarse el trabajo que excede - del 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 a lo establecido por el contrato y las siguientes con el artículo 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". (19)

El artículo 68 de la Nueva Ley, prescribe que "los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar el 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 por la Ley".

(18) Apuntes citados S. González Blanco, 1949.

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

Nunca podrá el patrón bajo ningún concepto exigir al trabajador - que labore tiempo extraordinario, no podrá rescindirle el contrato por negarse, y en caso de no pagarle el salario que marca la ley - por dichas horas, serán aplicables las multas que marca el artículo 886, multas que van desde cien a diez mil pesos, tomando en consiración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

El Dr. Baltazar Carazos, no dice que "la Secretaría del Trabajo -- adoptó el criterio de que las nueve horas a la semana se debe computar sobre la llamada jornada pactada y no sobre la jornada legal. Sin embargo, estimamos que si las nueve horas son sobre la jornada pactada y ésta es por ejemplo de cuarenta y cinco horas, la multa es improcedente y solo se debe aplicar cuando se labore después de la hora cincuenta y siete, ya que no sería equitativo que una empresa con jornada legal de cuarenta y ocho horas que trabajara nueve - horas extras a la semana, no tuviera multa y en cambio la que labo- rara cuarenta y cinco de jornada pactada mas diez extraordinarias, si la tuviera. (20)

En caso de que las mujeres o los menores trabajen tiempo extra, debe- rán pagarles un doscientos por ciento más de la jornada normal. La - ley vigente lo señala en los artículos 169 y 178.

Cuando las mujeres laboren más de nueve horas extras a la semana, tendrán derecho únicamente a que se les pague dicho tiempo con un doscientos por ciento más al igual que los hombres.

## CAPITULO IV.

### SITUACION JURIDICA DE LA MUJER.

a) LA MUJER EN LA ANTIGUEDAD.

b) LA MUJER EN DIVERSAS ETAPAS SOCIO POLITICA,  
CULTURAL Y ECONOMICA.

c) LA MUJER EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

d) LA MUJER EN EL PLANO INTERNACIONAL.

## SITACION JURIDICA DE LA MUJER.

### A) LA MUJER EN LA ANTIGUEDAD:

El trabajo supuso para el hombre antiguo la posibilidad de establecer una relación de dominio sobre las cosas obtenidas por propio esfuerzo y destinadas normalmente al consumo.

El hombre vivió en principio como un ser nómada sin un fin determinado y unido solamente por relaciones de ayuda recíproca momentánea, ejerciendo actividades encaminadas a la adquisición de los medios necesarios para su subsistencia.

Posteriormente al evolucionar sus conocimientos sobre todo en lo referente a la agricultura, se llega a una etapa sedentaria, creándose relaciones más duraderas con la tierra, de la cual se obtienen determinados productos y la cual irá configurando a través de sucesivas parcelaciones como patrimonio propio que le ata y le vincula en mayor medida a una demarcación determinada.

Es principalmente la mujer que se sedentariza, al ser la encargada de cuidar las siembras y los hijos, señalando así el porqué se le reconoce en ese grupo humano carácter de autoridad dando origen al matriarcado.

La intervención de la mujer en esta etapa primitiva fue decisiva en

la evolución de la humanidad, ya que estableció las bases de la -  
convivencia contribuyendo así al origen de la sociedad, siendo --  
sus funciones específicas las siguientes:

1.-Reproducción de la especie.

2.-Cultivo de la tierra en forma rudimentaria.

Pasando este período en que la mujer fue el eje sobre el cual giró  
la humanidad se vá imponiendo poco a poco la fuerza física del hom  
bre sobre la debilidad tradicional de la mujer, quien vá adquirien  
do un papel secundario y oscuro en las sucesivas trasformaciones -  
históricas.

Así en las antiguas costumbres, sobre todo en Oriente, se considera  
ba a la mujer como un objeto que podía ser vendido, donado o arren  
dado por su dueño, se le reclusa y a veces de le condenaba a los --  
trabajos mas viles y despreciables.

Fuó en Grecia y posteriormente en Roma donde la mujer adquirió una -  
situación jurídica, pero aún así se le consideraba sometida al varón.

En la Edad Media, la situación de la mujer continuó siendo precaria,  
en esta época tenía una categoría bien definida, de esposa, madre e  
hija y el señor Feudal la hacia intervenir en su vida social y econó  
mica, sin embargo tenía plena sujeción sobre ella el padre o marido,

la evolución de la humanidad, ya que estableció las bases de la -  
convivencia contribuyendo así al origen de la sociedad, siendo --  
sus funciones específicas las siguientes:

1.-Reproducción de la especie.

2.-Cultivo de la tierra en forma rudimentaria.

Pasando este período en que la mujer fue el eje sobre el cual giró  
la humanidad se vá imponiendo poco a poco la fuerza física del hom  
bre sobre la debilidad tradicional de la mujer, quien vá adquirien  
do un papel secundario y oscuro en las sucesivas trasformaciones -  
históricas.

Así en las antiguas costumbres, sobre todo en Oriente, se considera  
ba a la mujer como un objeto que podía ser vendido, donado o arren  
dado por su dueño, se le recluía y a veces de le condenaba a los --  
trabajos mas viles y despreciables.

Fuó en Grecia y posteriormente en Roma donde la mujer adquirió una -  
situación jurídica, pero aún así se le consideraba sometida al varón.  
En la Edad Media, la situación de la mujer continuó siendo precaria,  
en esta época tenía una categoría bien definida, de esposa, madre e  
hija y el señor Feudal la hacía intervenir en su vida social y econó  
mica, sin embargo tenía plena sujeción sobre ella el padre o marido,

debiéndoles ésta absoluto respeto y obediencia; en los tiempos modernos es el industrialismo, lo que señala una verdadera elevación jurídica de la mujer. Pudiendo observar fácilmente la rápida infiltración de la mujer en los empleos públicos y privados, en las profesiones libres, en la vida burocrática y administrativa, así como las instituciones benéficas.

Se reconoce de manera absoluta que la función más importante que tiene la mujer es la procreación, que revista un carácter insustituible e intransferible. Es ella la que deberá no solamente dar a luz, sino también procurar un ambiente propicio para un desenvolvimiento sano para el infante.

No por ello diremos que el camino de la mujer se vá a cercar al desempeño de la función productora, sino por el contrario ella está en condiciones para lograr un avance en el campo que elija.

Antes de la Revolución Industrial, una mayoría de los hombres con sus mujeres trabajaban en el cultivo de la tierra, en las artesarías, etc.

Cuando el hombre era poseedor de grandes riquezas, la mujer fue considerada como la más valiosa posesión, protegiéndola con gruesas paredes y rodeándola de numerosos sirvientes.

Al llegar la revolución industrial se cambia el centro de actividad --

económica del hogar a la fábrica. Los patrones trataron al principio de sustituir fuerza de trabajo masculino por el de las mujeres y niños, hasta que las legislaciones laborales fueron cambiando poco a poco las situaciones exigiendo el principio de "a salario igual, trabajo igual".

Sin embargo abundaron niños y mujeres que laboraban en las nuevas industrias, casi siempre con salarios inferiores.

Las mujeres de clase media y alta al contar con más tiempo libre, -- realizaron el movimiento feminista al salir a las calles a luchar -- por ser reconocidas como sujetos con igualdad de derechos, facultando así, la transición de la mujer "objeto" a la mujer "sujeto", de -- la nueva sociedad industrial.

La opinión generalizada dentro de la sociedad es considerar que la mujer no debe desempeñar trabajo fuera de su hogar, ya que éste implica una desatención a las labores domésticas así como a la procreación y atención de los hijos.

Enfocando principalmente el problema hacia la mujer "madre" se han -- creado muchas prerrogativas necesarias para que éstas puedan desempeñar sus labores fuera del hogar sin que haya repercusiones negativas.

Es el caso de la creación de guarderías, jardines de niños, etc. ... al ser el infante colocado bajo la vigilancia de personal capacitado

para desempeñar esa actividad despertándose en él la sociabilidad, la disciplina e independencia, capacitándole desde pequeño para tr bajar en equipo, característica de nuestra sociedad.

La mujer representa en un tercio la fuerza de trabajo en el mundo, lo que cambia de un país a otro, según su desarrollo, ubicuidad, - cultura, forma de vida y forma de gobierno.

En los países socialistas destaca la participación de la mujer por el uso que se hace de la mano de obra.

Al igual que en todos los países industrializados el porcentaje de - la participación de las mujeres en todas las actividades es muy elevada.

Hasta hace poco las mujeres trabajaban aproximadamente hasta los veinticinco años para después contrar matrimonio, retirándose así de la - vida laboral; pero en la actualidad la edad ya no significa nada, - - pues mujeres jóvenes, maduras, casadas o solteras continúan desempeñando sus labores sin ningún límite.

La mujer debe buscar el tiempo correcto para desempeñar su trabajo, ya que cuanto mejor sea su jornada, mas se le facilitará el mismo. La protección en la jornada debe beneficiar tanto al hombre como a la mujer con el objoto de tener más tiempo libre.

B) LA MUJER EN DIVERSAS ETAPAS SOCIO POLITICAS,

CULTURALES Y ECONOMICAS.

El tratar de igual la situación jurídica de la mujer con el hombre - ha sido preocupación en todos los países durante todo su devenir histórico, actualmente algunos de ellos tienen ordenamientos que establecen que la mujer no puede ser sometida, por razones de su sexo, a ninguna restricción en defensa y ejercicio de sus derechos.

Inglaterra, Estados Unidos de América, Alemania, Francia, fueron pioneros en el siglo pasado en lograr la aceptación de ella en condiciones de igualdad, en todas las actividades de la sociedad moderna.

En este siglo la Sociedad de Naciones Unidas y la Comisión sobre la condición jurídica y social de la mujer de la O.N.U., han desempeñado internacionalmente un papel decisivo al respecto, logrando avances en los principales campos de los derechos de la mujer: el político, el civil, el laboral, el económico, el social y el educativo.

Se han venido haciendo estudios y adoptando medidas para quitar las legislaciones, prácticas y costumbres discriminatorias buscando el derecho a una propia nacionalidad, independiente de la de su marido, el compartir la patria potestad; el tener necesidad de dedicarse fuera de su hogar a actividades económicas y disponer de sus bienes, oportu

nidad de tener igual preparación en todos los niveles, el acceso a un empleo, la posibilidad de un ascenso y remuneración en iguales condiciones que el hombre, así como paralelamente protección por su calidad de madre.

Ahora bien no obstante que la mujer ha ido ganando mucho dentro de la materia laboral, aún se le obstaculiza bastante, sobre todo cuando el puesto para el que se le requiere implica gran responsabilidad, mas aún tratándose de cargos públicos.

Pero ya dentro de nuestro país la mujer ha desempeñado cargos de: - diputado, senador, agente del ministerio público, magistrado, juez, embajador, etc.

Por lo regular la mujer puede alcanzar su máximo desarrollo dentro de las labores comunmente consideradas como propias de su sexo, porque - cuando de otros cargos se trata se limita mucho su intervención, no - permitiendo de esta manera que expanda toda su capacidad.

También debido al desempeño tan grande que sufre la mujer, al igual - que el hombre o en su caso el menor, no exigen el total de sus derechos, pues para el patrón es muy fácil cubrir la vacante y ellos queda - rían nuevamente sin fuente de trabajo y por lo tanto de ingresos.

Es por ello que aún cuando un sector de trabajadores gozan ampliamente

te de todos los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo, otro gran número sobre todo de los pequeños establecimientos e industrias sufren vejaciones. Existen incluso algunas que se caracterizan en sí por la explotación que en ellas subsiste, es por ejemplo el trabajo de los talleres de costura.

La situación de la mujer ha tratado de mejorarse dentro de todos los ámbitos, es por lo que también se han creado escuelas industriales, escuelas de enseñanza doméstica, casas amiga de la obrera, centros de adiestramiento por parte del Seguro Social, etc.

México ha sido de los primeros países, que han elevado a garantía constitucional las garantías sociales, por ella estamos consientes que la mujer ha ido logrado grandes avances dentro de nuestra legislación y que en un futuro no lejano será considerada en todos los ámbitos como otro brazo más, apto para la lucha en el engrandecimiento del país.

C) LA MUJER EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO:

Capacidad.-Cuando se manifiesta la voluntad del hombre para alcanzar determinados fines dentro de un orden normativo, la actividad desplegada para alcanzarlos supone una acción y un sujeto a quien atribuir esa actividad, que viene a ser la persona jurídica.

En el Derecho el concepto de Persona Jurídica tiene dos acepciones: Persona Física o Persona Jurídica Individual, o Persona Jurídica Colectiva o Moral.

Se entiende por Persona Física, al hombre en cuanto es sujeto de Derecho. El ser humano por el solo hecho de serlo, posee personalidad jurídica.

Del concepto de persona se deriva el de personalidad, que es la aptitud o capacidad para ser titular de derechos y obligaciones.

El ser humano que actúa como sujeto de Derecho, se relaciona en cuanto a sus facultades y deberes con los demás miembros de la sociedad.

La Personalidad Jurídica tiene como condición determinante la capacidad, que es la aptitud que tiene cada persona para ser titular de derechos y obligaciones.

La función general de la capacidad es determinar cuándo y qué condiciones las personas son aptas para gozar, disfrutar y ejercitar sus derechos y obligaciones dentro de un régimen jurídico.

La Persona Jurídica Colectiva, según Rouggieri es "Una unidad orgánica resultante de una colectividad organizada o de un conjunto de bienes, a la que para el logro de un fin social durable y permanente, se le reconoce por el Estado, capacidad de derecho patrimonial".

(21)

La Capacidad puede ser de Goce o de Ejercicio.

Capacidad de Goce, es la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y esa aptitud está determinada con el requisito de ser hombre. Por lo tanto todos los hombres tienen el Goce y el disfrute de sus derechos.

Surge el problema de saber cuando se inicia esa capacidad, problema que queda resuelto con el Artículo 22 del Código Civil, que a la letra dice:

"La capacidad Jurídica de las personas físicas se adquiere por nacimiento y se pierde por muerte; pero desde el momento en que un individuo es concebido, entra bajo la protección de la Ley y se le tiene por nacido para los efectos declarados en el presente Código".

Capacidad de Ejercicio, es la aptitud o disposición que tiene el hom-

bre para obrar y ejercer por sí mismo sus derechos y obligaciones.

Esta forma de capacidad no la tienen todos los hombres sino solamente aquellos que reúnen los requisitos que la ley establece. Es te tipo de capacidad también recibe el nombre de Capacidad Legal.

(21) Introducción al estudio del Derecho, Eduardo García Maynez, undécima edición, Editorial Porrúa, pag. 271 y 278.

D) SITUACION DE LA MUJER EN EL PLANO INTERNACIONAL.

Como ya lo hemos dicho el trabajo de la mujer ha pasado por grandes vicisitudes. Primeramente atacado por el hombre que veía en la mujer la competidora a bajo precio que lo desalojaba de fábricas y talleres. Se vió la necesidad de protegerla contra los abusos de las empresas, ya que la clase patronal se interesaba cada vez más en dar ocupación a la mujer como medio inegable para reducir el costo de la producción.

Estas circunstancias dieron márgen a la discusión que duró largo tiempo sobre la conveniencia del trabajo femenino, sin embargo pocas fueron las medidas que se adoptaron.

Alemania marchó a la cabeza del movimiento, pero los demás países hicieron poco caso del asunto.

La "Asociación Internacional para la protección del trabajador", fué el primer organismo que se interesó por la protección internacional del trabajo de la mujer, y lanza la idea de las conferencias de Viena, que tuvieron lugar los años de 1905 y 1906. El plan de las conferencias tenía a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, así como a la prohibición del fósforo blanco.

La Conferencia de la Paz reunida en Versalles al terminar la primera guerra mundial, creó una organización permanente, cuya misión descrita

en el Prámbulo de la parte III del Tratado de Versalles, sería procurar la formación de un Derecho Internacional del Trabajo, apoyado en los principios de la justicia Social y el Derecho del Trabajo ser viría a su vez de base a las legislaciones nacionales y constituiría las primeras garantías internacionales para la protección del Trabajo.

Sería una organización de naturaleza permanente y técnica y tendría - como miembros a los componentes de la Sociedad de las Naciones, crea da en el mismo Tratado de Versalles y según decisiones posteriores a todos los Estados que voluntariamente entraran en ella. Desde el prin cipio la organización se bautizó a sí mismo con el nombre de Organiza ción Internacional de Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, se ha ocupado en diversas ocasiones de la protección que debe impartirse a las mujeres.

Las convenciones y recomendaciones aprobadas se dividen en dos grupos:

- 1.-Las que se relacionan con un Derecho Protector de la mujer autónomo.
- 2.-Las que se integran con las medidas dependientes del Seguro y la Se guridad Social, formando en consecuencia el Derecho del Futuro.

Las recomendaciones son sugerencias a los Estados para adeptar determi nadas medidas y el convenio es un proyecto de Ley, que puede ser apro- bado o rechazado.

El Estado que aprueba una recomendación se hace eco simplemente de una aspiración de la conferencia. Si quiere que esa aspiración se materialice dentro del país, debe dictar una ley especial que contenga las disposiciones de la recomendación. En cambio basta aprobar el proyecto de convención para que sea ley en el territorio -- del país.

**CAPITULO V.**

**PROTECCION AL TRABAJO EXTRAORDINARIO DE  
LA MUJER.**

**a) LEY DE 1931**

**b) PROTECCION A LA MUJER MADRE.**

**c) NUEVA LEY DE 1970**

PROTECCION AL TRABAJO EXTRAORDINARIO DE LA MUJER.

a) LEY DE 1931.

La solidaridad y vida de todos los habitantes de nuestro país, así como la preservación de sus instituciones está regida principalmente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. Es en ella al igual que en todas las Constituciones Democráticas de otros países donde se dan las bases esenciales de la vida política de la nación.

Derechos, deberes, libertades individuales y colectivas; las jurisdicciones federales y estatales, así como la organización y facultades de los tres poderes de la Unión.

Muchas de estas disposiciones están dirigidas indistintamente para los hombres y las mujeres, pero hay otras donde se advierte que el Constituyente ha tenido presente a la mujer únicamente.

Aún cuando los preceptos constitucionales dan las bases jurídicas, la dinámica económica, política y social del país marcan cambios, encontrando así la reforma que dió a las mujeres la participación legal en la vida política.

Encontramos así artículos Constitucionales específicos que dicen:

Art. 4o. Constitucional: "A ninguna persona podrá impedirle que se dedique a la profesión, indus-

tria, comercio o trabajo que la acomode siendo lícitos..."

Al hablar este artículo de " a ninguna persona " encuadra tanto al hombre como a la mujer, Los mismo al decir la misma Constitución - en su Art. 5o. :

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como - pena por la autoridad judicial".

El artículo 123 Constitucional, señala la debida protección al trabajador en general, considerandose que es un derecho inalienable del - ser humano y al mismo tiempo una obligación desarrollar actividades tendientes a satisfacer las necesidades de alimentación, habitación y vestido en una forma digna y decorosa.

Señalando en su fracción VII: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad". (22)

La Ley Federal del Trabajo amplía en forma ordenada y sistemática, - la defensa del trabajador cualquiera que sea su edad, sexo o condi- - ción.

La protección general que la ley le otorga al trabajador, encuentra aún mejor expresión o se hace mas patente al considerar desde el - punto de vista humano a la mujer, ya que el esfuerzo desplegado por ella en el campo, las fábricas, así como en todas las actividades - en general, la han colocado como sujeto de la relación laboral por propio derecho.

Creandose para ella un Derecho Protector Especial, atendiendo a su peculiar naturaleza, que le permite cumplir con las funciones naturales y sociales que solo a ella competen.

El Derecho protector de la mujer, persigue una triple finalidad: Preservar su salud, proteger los principios morales, ya que ella es el pilar sobre el que descansa la base de la sociedad, la familia y el hogar.

En general la protección de la mujer es conjunta con la del menor para ellos queda prohibida, constitucionalmente: La jornada nocturna máxima de siete horas; las labores insalubres o peligrosas; el trabajo -- nocturno industrial; el trabajo en los establecimientos comerciales, después de las diez de la noche. Esto queda consagrado en el Artículo 123, de Nuestra Carta Magna.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone en su artículo 76: "Para - las mujeres y mayores de catorce años, pero menores de dieciséis, en -

ningún caso habrá jornada extraordinaria de trabajo".

En caso de que las mujeres y los mayores de catorce años, pero menores de dieciseis, 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 un doscientos por ciento más del salario que corresponde a las horas de la jornada normal de trabajo, según lo dispuesto por los artículos 110-A y 110-J, de la Ley Laboral.

Considero que el legislador tomando en cuenta que pese a la prohibición que existe para que se lleve al cabo este tipo de trabajo tanto por mujeres como por menores, lo desempeñan, debería crearse una reglamentación completa y exacta, para salvaguardar la salud y el bienestar de estos dos sectores de la población obrera, no solo aplicar una sanción de carácter económico, sino que al laborar lo hicieran rodeados de la protección necesaria.

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado, dice: "En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas, los menores de dieciseis años y las mujeres de cualquier edad, no podrán ser admitidos en esta clase de trabajos". (23)

Aún cuando la mujer de cualquier edad, no será admitida a prestar jornada

(23) Apuntes citados, Sánchez Alvarado Alfredo, 1968.

da extraordinaria, no queda excluida, llegado el caso de prestar -  
aquellos servicios a que se refiere el artículo 75.

B) PROTECCION A LA MUJER - MADRE.

En el campo civil, nuestro Código Civil establece la edad mínima - para contraer matrimonio, en su artículo 148 dice: "Para contraer matrimonio, el hombre necesita haber cumplido dieciseis años y la mujer catorce".

Este artículo señala medidas de seguridad para la mujer, también - el mismo Código señala que debe existir igualdad de derechos al de cirnos que "El marido y la mujer tendrán en el hogar autoridad y consideraciones iguales; por lo tanto de común acuerdo arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y a la administración de los bienes que a éstos pertenezcan".

De esta manera se le está reconociendo plena capacidad a la mujer - en el matrimonio y ya no tiene porque asumir una actitud pasiva como era antes.

México ha venido apoyando todas las enmiendas que se presentan para los proyectos de convenciones que han celebrado, demostrando que tie ne el máximo interés en colocar a la mujer en igualdad de condiciones que al hombre.

Aplicándose en el campo de la igualdad para el campo profesional que ahora las mujeres son médicos, abogados, técnicos calificados, etc... ejercen funciones políticas y tienen acceso a la carrera diplomática,

pero existen aún países en los que todavía no se dá éste adelanto.

En los campos del trabajo se quiere garantizar a la mujer casada - los mismos derechos que al hombre, a fin de impedir que por razones de matrimonio o de maternidad venga el despido, y en cambio se les proporciona licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su trabajo, en este caso pensamos que las medidas que - se adopten para proteger a la mujer deben ser en relación al tipo de trabajo, por razones inherentes a su naturaleza física.

En México el 14 de diciembre de 1967, los senadores Lavalle Urbina, Alfredo Ruíseco y Manuel Tello, propusieron que la Comisión de Estudios Legislativos hicieran un estudio tan completo como fuera posible de las Leyes de Reglamentos con objeto de determinar si existen preceptos que sean discriminatorios contra la mujer o que por falta de precisión pudieran dar pávulo a la Comisión de actos discriminatorios, la misma comisión propondría las reformas, adiciones que estimare pertinentes a fin de que en derecho y en la práctica queden - abolidas totalmente las prácticas discriminatorias contra la mujer.

En México como en muchos países el problema es muy grande pues si en capitales en donde los medios de comunicación como radio, T.V., prensa, etc. son una gran ayuda, no se ha logrado que todas las mujeres - estén interesadas en obtener los derechos que le corresponden, poco -

podemos esperar de las poblaciones pequeñas y apartadas, en las que el medio económico los ahoga y el problema de la educación ocupa el lugar secundario, de tal manera que no pueden tener noción de los derechos que les son concedidos.

La protección especial tiene como sujeto a la mujer embarazada y a la madre.

Art. 123 Constitucional, inciso A, Fracción V:

"Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajo físicos que exijan esfuerzo material considerable.

En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato.

En el período de lactancia tendrán descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo de 1931, señala:

Art. 79.-"Las mujeres disfrutarán de ocho días de descanso antes de la fecha que aproximadamente,

se fije para el parto y de un mes de descanso después del mismo, percibiendo el salario correspondiente.

En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos".

Art. 94.-En el caso del artículo antes mencionado, las mujeres percibirán su salario íntegro.

Art. 110.-Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos que exijan esfuerzo físico considerable. Si transcurrido el mes de descanso a que se refiere el artículo 79 se encuentran imposibilitadas para reanudar sus labores, disfrutarán de licencia, que salvo convenio en contrario, será sin goce de salario por todo el tiempo indispensable para su restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos conforme al contrato. En los establecimientos donde trabajen más de cincuenta mujeres, los patronos deberán estable-

cer una guardería infantil. El reglamento respectivo determinará los casos en que se haga necesaria la guardería, las condiciones en que deba funcionar y el servicio que deba cubrir.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

Artículo 110-B:

1.-Durante el período del embarazo no podrán ser utilizadas en trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar empujan grandes pesos, permanecer de pié durante largo tiempo, o en operaciones que produzcan trapidación.

2.-Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores a él.

3.-Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto.

4.-En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

5.-Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga -

mencionados en la fracción III tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días.

6.-Al regresar al puesto que desempeñaban siempre - que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto.

7.-A que se computen en su antigüedad los períodos - pres y postnatales.

Artículo 110-C.

"Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y - disposiciones reglamentarias".

Artículo 110-D.

"En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras".

Artículo 56 de la Ley del Seguro Social:

"La mujer asegurada tendrá derecho durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, a las siguientes prestaciones:

1.-Asistencia obstétrica necesaria, a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el -

cómputo de los cuarenta y dos días anteriores a aquel, para los efectos de la fracción II de éste artículo, y para el cómputo de las - - treinta semanas a que se refiere el artículo 59.

2.-Un subsidio en dinero igual al que correspondería en caso de enfermedad no profesional, que la asegurada recibirá durante cuarenta y dos días anteriores al parto y cuarenta y dos días posteriores al mismo. Sobre este subsidio se le entregará una mejora, durante los ocho días anteriores al parto y durante los treinta días posteriores al mismo, que ascenderá al ciento por ciento del subsidio en dinero fijado en el párrafo anterior.

Dicho subsidio se proporcionará si se reúnen las dos condiciones siguientes: que la asegurada no esté recibiendo subsidio por concepto de enfermedad y que no ejecute trabajo alguno, mediante retribución, durante esos dos períodos. El subsidio se pagará por períodos vencidos, que no excederán de una semana.

3.-Ayuda para lactancia, cuando según dictámen médico, exista incapacidad física para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al parto y se entregará a la madre, o a falta de ésta a la persona encargada de alimentar al niño, y

4.-Al nacer el hijo, el Instituto otorgará a la madre una canastilla, cuyo costo será señalado periódicamente por el Consejo Técnico.

Artículo 57, de la misma Ley.

El goce por parte de la asegurada del subsidio señalado por la fracción II del Artículo anterior, exime al patrón de la obligación de pago de salarios a que se refiere el artículo 79 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 59, de la Ley del Seguro.

"Para que la aseguradora tenga derecho a las prestaciones en dinero que señala la fracción II del Artículo 56, se requiere que haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales, en el período de doce meses anteriores a la fecha desde la cual comienza el pago del subsidio establecido en la fracción II del Artículo 56".

Como vemos el Seguro Social concede prestaciones bien en metálico, en especie o en servicio, comprendiendo dentro de ésta, desde luego la atención médica, así como el otorgamiento de medicinas, en lo que se refiere a metálico, indemnizaciones o subsidios. Sanciones para las violaciones cometidas a la legislación protectora de las mujeres:

La responsabilidad en que incurre el patrón frente a

las mujeres en variable, según las prohibiciones.

El principio general es que la mujer en los casos de violación a las reglas sobre trabajo nocturno y servicio extraordinario, no pierde el salario que hubiera podido percibir el trabajador que debió percibir quien utilizare en su lugar.

El mismo principio es aplicable cuando no se concede a la mujer los descansos anteriores y posteriores al parto. Pues si bien no se repara con ello el daño físico, si se remunera en cambio el trabajo realizado.

La mujer que ha tenido un hijo y no es readmitida al trabajo, tiene expedita su acción de reinstalación o el pago de tres meses de salario.

La utilización de la mujer en labores peligrosas e insalubres dá lugar a una sanción administrativa.

Por lo que respecta a la mujer casada, se establece en la Ley, que puede celebrar contrato aún sin el consentimiento del marido.

Solo podrá oponerse el esposo a que la mujer celebre contrato de trabajo, cuando pruebe que por ello descuida los quehaceres propios del hogar.

Artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

"La mujer casada no necesita consentimiento de su marido para celebrar contrato de trabajo ni para ejercitar los derechos que de él deriven".

El trabajo nocturno se prohíbe también, con el objeto de que realice mejor las labores de su hogar.

La libertad de contratación trae aparejada también la capacidad procesal y por lo mismo se puede ejercer cualquier acción ante las autoridades del trabajo correspondientes.

Es criticable la idea de que la protección para las labores peligrosas e insalubres sea únicamente para la mujer que está embarazada, ya que debe protegerse aún antes del embarazo en virtud de que su salud esté en perfectas condiciones para engendrar mejores frutos.

C) NUEVA LEY DE 1970.

Al correr del tiempo la situación de la mujer ha variado mucho dentro de los distintos campos de la vida de relación y es en la materia laboral un lugar donde sus derechos se han implantado de forma definitiva, asegurándole un lugar protegido dentro de su trabajo.

La evolución de las normas para el trabajo de las mujeres conoce cinco fechas básicas: 1917, año de la Declaración de derechos sociales; 1928, fecha de la promulgación del Código Civil vigente; 1931, año en que se expidió la Ley Federal del Trabajo, sustitutiva de la Legislación de los Estados; 1962, época de la reforma a la Ley de 1931, con la que se inició la transformación de las ideas y de las normas; finalmente, la Ley Nueva de 1970, que proclamó con toda su fuerza el principio de igualdad de la mujer y señaló el sentido de las normas reguladoras de su trabajo.

El Maestro de la Cuenca nos dice: (24).

"El contenido y el espíritu de las normas de la Ley Nueva pueden ofrecerse como una imposición de las transformaciones de la sociedad y del cambio de la relación hombre-mujer en las realidades sociales y en la conciencia de los seres humanos".

(24) El nuevo D.Méx. del Trabajo, Mario de la Cueva, Primera Edición, 1972, Pag.-421.

Van cambiando las Leyes, porque necesariamente la vida de relación ha ido evolucionando. No es posible considerar a la mujer en un grado de inferioridad en relación con el hombre, como en la antigüedad, ya que los campos de trabajo están abiertos en la misma igualdad tanto para hombre como para las mujeres y la eficiencia de cada uno de ellos es a la par, por ello, si la mujer es apta para el desempeño de cualquier tipo de labores no debe por ningún motivo restringirse en sus derechos, sino que debe como ya se ha visto, dársele una protección más amplia en virtud de que es ella la portadora de la vida de la humanidad.

Al iniciar el análisis comparativo de los artículos que regulan el trabajo de la mujer, tanto en la Ley de 1931, como en la de 1970, vemos que aún cuando la nueva Ley, contiene los mejores deseos de proteger el trabajo de la mujer, en la realidad no benefician a nadie, como se había dicho, considero que se deben establecer normas que no prohiban, sino que permitan dicho trabajo, regulándolo de manera conveniente, ya que al acudir a la realidad, nos damos cuenta de que hay un gran número de mujeres que sin tomar en cuenta la prohibición, trabajan jornada extraordinaria, debido a su situación económica, sin importarles las condiciones en que lo hagan.

La Nueva Ley considera en su Artículo 164 que:

"Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

De este precepto se suprimió la frase de 1962, "Con las modalidades consagradas en este capítulo", ya que solamente cuando se adquieren las mismas responsabilidades pueden exigirse las mismas prerrogativas.

Existen otro tipo de trabajos donde también la Ley es del todo prohibitiva para que la mujer los desempeñe, es el caso de los trabajos nocturnos en establecimientos industriales; las labores peligrosas e insalubres; el trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche.

En estas prohibiciones es el trabajo de las mujeres después de las diez de la noche, el más violado, ya que vemos por todas partes mujeres que laboran después de esta hora, sin que todavía haya logrado excluírseles de estos trabajos.

Al respecto dice el maestro Trueba Urbina que hay un gran número de mujeres que trabajan en establecimientos comerciales después de las diez de la noche como son: restaurantes, espectáculos públicos, centros nocturnos, hoteles, hospitales, etc..., sin que haya impedimento por parte de las autoridades.

Solo una reforma constitucional adecuada, tomando en cuenta el desen-

volvimiento económico y cultural, podría justificar el trabajo de las mujeres en los establecimientos mencionados.

De acuerdo con la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo se nos dice que: el Artículo 123 Constitucional tiene diversas disposiciones que constituyen las únicas modalidades a las que puede someterse el trabajo de las mujeres, de tal manera que el proyecto de Ley, suprimió todas las disposiciones de la pasada Ley, que impliquen restricciones distintas de las contenidas en la norma constitucional.

Si la protección que establece la Nueva Ley para la mujer es con el propósito biológico y social en función a la conservación al hogar, debería de adoptar la fracción II del Artículo 107 de la Ley anterior, prohibiendo la utilización de las mujeres en trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

La Ley hace una distinción para las mujeres que desempeñan estos trabajos peligrosos en las mujeres que desempeñen cargos directivos o que posean un grado universitario o técnico.

Como habíamos señalado en el capítulo anterior, esta reglamentación queda trunca, al dejar en situación de desventaja a un gran número de mujeres, que son madres en potencia y que posiblemente al desempeño -

de dichos cargos su salud se vea minada para que en un futuro cuando se vean ante la ocasión de engendrar un hijo, esa afección física o mental, le impida dar un ser útil a la sociedad.

El Artículo 169, de la Nueva Ley, señala: "Las mujeres no prestarán servicio extraordinario" 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"., este artículo tiene como objetivo evitar en la mujer un desgaste excesivo, al desempeñar un número de horas que le impidan el descanso suficiente para que no vea afectada su salud. Pero este artículo plasma en sí mismo la prohibición y la forma en que se castigará su violación,

Considerando de antemano que no vá a ser respetado, debía ser redactado como un derecho, no como una prohibición, con objeto de que no se violara un ordenamiento.

Además en opinión muy generalizada la sanción debería aumentarse en cuantía, con objeto de que los mismos patrones consideraran infructuoso utilizar a las mujeres en las horas extraordinarias.

## CONCLUSIONES.

- 1.-Es la jornada de trabajo, un categórico indispensable en las relaciones laborales.
- 2.-Como lo señala la historia, los derechos de la mujer han ido superándose de acuerdo con la época.
- 3.-Al ser cada vez mayor el número de mujeres que trabajan, es necesario que exista una mayor protección dentro de la legislación laboral.
- 4.-Deben ser ventajosas las condiciones en que la mujer labora, al ser ella pilar de la sociedad, tanto en la reproducción, como en la dirección familiar.
- 5.-La Ley del Seguro Social, complementa la protección que la legislación laboral brinda a la mujer que trabaja.
- 6.-Al ser un hecho absoluto que la mujer trabaja después de las diez de la noche, debería existir más que una prohibición, una reglamentación específica para que esto que hasta hora suscita necesariamente una violación, tuviera visos más adecuados para la protección de este trabajo y se recibieran mayores beneficios.
- 7.-Sucede lo mismo con el trabajo extraordinario, el que la mujer realiza de una manera ineludible y la ley hace una prohibición absoluta, señalando únicamente una sanción económica, que no es diferente de la del trabajador en general.
- 8.-Debería crearse una reglamentación adecuada y completa para regular y proteger el trabajo extraordinario de la mujer.
- 9.-La Constitución Mexicana, ha plasmado todos y cada uno de los derechos de la Mujer, pero éstos no operan de hecho. El gobernante podría tomar las medidas pertinentes para que la mujer adquiriera los conocimientos suficientes para poder ejercer sus derechos.

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

CASTORENA J. JESUS, "Manual de Derecho Obrero"  
Cuarta Edición, México, D.F. 1964.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR, "Mater et Magistram y la evolución del -  
Derecho del Trabajo".  
Editorial Bibliográfica, Argentina, 1964.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR, "El Derecho del Trabajo en la Teoría y -  
en la Práctica"; Confederación Nacional de la República Mexicana,  
México, 1972.

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

DE LA CUEVA MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",  
Primera Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1972,  
México.

GARCÍA MAYNEZ EDUARDO, "Introducción al Estudio del Derecho,  
Undécima Edición, Editorial Porrúa,  
México, 1963.

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

GONZALEZ BLANCO SALOMON, "Apuntes, 1949."

MUÑOZ LUIS, "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo"  
Biblioteca Lex de Derecho y Ciencias Sociales",  
Volumen IV, Editorial Porrúa, 1949.

PEREZ BOTIJA EUGENIO, "Curso de Derecho del Trabajo",  
Madrid, 1950.

SANCHEZ ALVARADO ALFREDO, "Apuntes", 1968

SENIOR F. ALBERTO, "Compendio de un curso de Sociología"  
Editorial Porrúa, 1963.

TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho del Trabajo",  
Editorial Porrúa, 1970.

## LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Editorial Olimpo, 1967.

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

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

LEY DEL SEGURO SOCIAL, 1964.