

LA JORNADA EXTRAORDINARIA



TESIS PROFESIONAL

Presentada por:

Alumno: **LENIN MORALES GIL**

DIRECTOR: CARLOS M. PIÑERA Y RUEDA

■ **México. D. F. 1974**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*Al maestro, director
de esta tesis*
Carlos M. Piñera y Rueda
con admiración y gratitud

*A los maestros Integrantes
del jurado*

A mi universidad

In Memoriam
Sofia Barragan
Abuelita inolvidable

A mis padres
Avilio Morales Acosta
e
Isabel Gil de Morales

*Como homenaje de eterno amor filial, por
sus grandes sacrificios al hacer de mi un
profesionista*

A mi esposa
Ma. Teresa Viveros
Compañera y amor de mi vida

A mis hijos
Isabel, Lenin y Yuri
Adoración de mi vida

A mis hermanos
Norma, Roger y Josefa
como muestra de gratitud y cariño

A mis sobrinos
David, Bismarck y Roger
como muestra de gran cariño

TEMARIO
LA JORNADA EXTRAORDINARIA
CARGA DE LA PRUEBA
CAPITULO UNO

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a).—Aparición y desarrollo histórico del trabajo;
- b).—Aparición y desarrollo histórico del Derecho del Trabajo;
- c).—La formación del obrerismo asalariado, libertad contractual y consecuencias;
- d).—Historia del Derecho del Trabajo en México;
- e).—La Constitución Mexicana de 1917, su carácter social.

CAPITULO DOS
LA JORNADA DE TRABAJO

- a).—Concepto de jornada;
- b).—Evolución y desenvolvimiento de la jornada de trabajo;
- c).—Fundamentos de la limitación;
- d).—La jornada de trabajo en el Derecho Mexicano;
- e).—El principio de la jornada máxima;
- f).—El principio del trabajo efectivo;
- g).—El principio de la jornada humanitaria;
- h).—La jornada de cuarenta horas semanales;

CAPITULO TRES
LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

- a).—Las pruebas y su objeto;
- b).—Clasificación de las pruebas;
- c).—Medios de prueba;
- d).—Carga de la prueba.

CAPITULO CUATRO
LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

- a).—Concepto de jornada extraordinaria;
- b).—Concepto de circunstancias extraordinarias;
- c).—Límite de duración y forma de computación;
- d).—La retribución de la jornada extraordinaria;
- e).—La obligación de prestar el servicio extraordinario;
- f).—La prueba del servicio extraordinario;
- g).—Conclusiones.

CAPITULO 1

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

APARICION Y DESARROLLO HISTORICO DEL TRABAJO

Se entiende por trabajo "el esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de sus necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos" (1); en 1876, Engels escribía que el trabajo "Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre" (2). Y explica las etapas de transición del mono al hombre. Otro autor dice "El trabajo es, en su sentido más amplio una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud transforma las cosas, y confiere un valor del que antes carecía, a la materia a que se aplica" (3). Manuel Alonso García, sigue manifestando que el trabajo "Etimológicamente envuelve dos significaciones diferentes: Por un lado, es Opus, obra, resultado de la actividad humana; por otra parte, es labor, actividad de la que nace la obra o que da origen al resultado en cuestión" (4).

Largo es el desarrollo de esa "Efigie soberana" a que alude Ignacio Ramírez en 1857, y tan importante como la vida misma, como factor de producción y desarrollo del género humano, tan antiguo como la humanidad misma. Desde su más lejano, su más oscuro origen, el hombre conoce al trabajo, trabaja para producir, para transformar a la naturaleza pura, que satisface mal o no satisface en absoluto las necesidades humanas en elementos artificiales que las satisfagan; transformando la hierba salvaje en trigo y luego en pan, las cerezas silvestres en cerezas comestibles, etc.

Los primeros gestos humanos, los gestos elementales de la vida, son puramente manuales. Es la mano desnuda la que coge, la que atrapa, la que trae, "Antes de que el primer trozo de sílex hubiese sido convertido en cuchillo por la mano del hombre, debió haber pasado un período de tiempo tan largo que, en comparación con él, el período histórico conocido por

1.—CALDERA, RAFAEL, "DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 90.

2.—ENGELS, FEDERICO, "EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA TRANSFORMACION DEL MONO EN HOMBRE", pág. 3.

3.—ALONSO GARCIA, MANUEL, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 13.

4.—ALONSO GARCIA, MANUEL, obra citada, pág. 13.

nosotros resulta insignificante" (5). Pronto será ayudado por el borde natural cortante de una concha para rascar, por el guijarro fluvial redondo para machacar. Había de producirse lo que Louis-René Mougier llama el salto decisivo de la animalidad al hombre, cuando el primer parahumano, antropopiteco, coge dos guijarros para entre chocarlos el uno contra el otro, con el fin de romper uno y hacerlo más afilado o más cortante, lo que aporta la primera materia por transformar y la herramienta. Es el paso de las especies vivas animales a la especie humana. Fué un acto individual. De ahí el "verdadero trabajo" empezará con la transmisión asegurada de ese gesto, dándole su continuidad y con ella las posibilidades de perfeccionamiento. Y así dice René Mougier que esa transmisión es el verdadero nacimiento del trabajo; y así "El trabajo comienza con la elaboración de instrumentos, de caza y de pesca; los primeros utilizados también como armas" (6). Antes, toda repetición de un gesto manual era fruto del genio o resultado de la casualidad. Así manifiesta que ese gesto era "Un trabajo sin ser el trabajo", es decir que no era trabajo en el verdadero sentido de la palabra, luego pierde su carácter difuso, no jerarquizado para adoptar formas originales y diversas de trabajo, y así llegar a diferenciar a los trabajadores. Apareciendo las "Clases" con las primeras herramientas. La recolecta vegetal continuará durante centenas de milenios y resucitará en cada crisis, ayudado por las herramientas fundamentales: protorraspador o chopper, protobifaces o axes. Apareciendo después el primer trabajo intelectual remunerador. Mediante otro "salto" decisivo el Perigordense se eleva a un plano superior, grabando firmemente un caballo en una cacería de Colombière, sobre la hoja o el cuchillo destinados a despedazar al bisonte, el mago graba el bisonte. Sobre la plaqueta caliza que le tiende el jefe de la tribu, con afán de aumentar el efectivo de la misma, recibiendo el mago como remuneración, algunos trozos de rebeco, una cornamenta de reno, o los despojos de un bisonte. Afirma el autor antes mencionado que es el primer intelectual del mundo y sin duda el mejor pagado (7).

Dice Engels que "lo único que hacen los animales es utilizar la naturaleza exterior y modificarla por el mero hecho de su presencia en ella. El hombre, en cambio, modifica la naturaleza y la obliga así a servirla, la domina. Y ésta es, en última

5.—ENGELS, FEDERICO, obra citada, pág. 5.

6.—ENGELS, FEDERICO, obra citada, pág. 9.

7.—HENRI PARIAS, LOUIS, "HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO", tomo I, pág. 17, 18, 31.

instancia, la diferencia esencial que existe entre el hombre y los demás animales, diferencia que, una vez más, viene a ser efecto del trabajo" (8). Y además somos capaces de conocer sus leyes y de aplicarlas adecuadamente.

"Gracias a la cooperación de la mano, de los órganos del lenguaje y del cerebro, no sólo en cada individuo, sino también en la sociedad, los hombres fueron aprendiendo a ejecutar operaciones cada vez más complicadas, a plantearse y a alcanzar objetivos cada vez más elevados. El trabajo mismo se diversificaba y perfeccionaba de generación en generación extendiéndose cada vez a nuevas actividades. A la caza y a la ganadería vino a sumarse la agricultura, y más tarde el hilado y el tejido, el trabajo de los metales, la alfarería y la navegación. Al lado del comercio y de los oficios aparecieron, finalmente, las artes y las ciencias; de las tribus salieron las Naciones y los Estados. Se desarrollaron el derecho y la política, y con ellos el reflejo fantástico de las cosas humanas en el cerebro del hombre: la religión. Frente a todas estas creaciones, que se manifestaban en primer término como productos del cerebro y parecían dominar las sociedades humanas, las producciones más modestas de la mano, quedaron relegadas a segundo plano, tanto más cuanto que en una fase muy temprana del desarrollo de la sociedad (por ejemplo, ya en la familia primitiva), la cabeza que planificaba el trabajo era ya capaz de obligar a manos ajenas a realizar el trabajo proyectado por ella. El rápido progreso de la civilización fué atribuído exclusivamente a la cabeza, al desarrollo y a la actividad del cerebro. Los hombres se acostumbraron a explicar sus actos por su pensamiento, en lugar de buscar esta explicación en sus necesidades (reflejadas, naturalmente, en la cabeza del hombre, que así cobra conciencia de ellas). Así fue como, con el transcurso del tiempo, surgió esa concepción idealista del mundo que ha dominado el cerebro de los hombres, sobre todo desde la desaparición del mundo antiguo, y que todavía lo sigue dominando hasta el punto de que incluso los naturalistas de la escuela darwiniana más allegados al materialismo son aún incapaces de formarse una idea clara acerca del origen del hombre, pues esa misma influencia ideológica les impide ver el papel desempeñado aquí por el trabajo" (9).

En Egipto aparecieron las ciudades obreras en el pueblito

8.—ENGELS, FEDERICO, obra citada, pág. 13 y 14.

9.—ENGELS, FEDERICO, obra citada, pág. 11 y 12.

(14). Hasta llegar ese "bello atributo de los hombres y fuentes inmarcesible de la vida social y del progreso" (15), de que nos habla Mario de la Cueva, a ser realidad en las palabras de Marx de que "el trabajo produce maravillas para los ricos, pero pobreza para el obrero. Produce palacios, pero cuevas para el obrero. Produce belleza, pero deforma al obrero" (16).

Así se presenta el panorama del trabajo durante los siglos, hasta llegar a la sociedad de "consumo" en la que vivimos, sociedad capitalista despiadada, en la que a costa del trabajo de "los miserables del mundo que combaten al opulento monstruo" (17), que es el capitalismo, vociferan el humanismo del trabajo y por ende el progreso de esta sociedad que "es obscena en cuanto produce y expone indecentemente una sofocante abundancia de bienes mientras priva a sus víctimas en el extranjero de las necesidades de la vida; obscena al hartarse a sí misma y a sus basureros mientras envenena y quema las escasas materias alimenticias en los escenarios de su agresión; obscena en las palabras y sonrisas de sus políticos y sus bufones; en sus oraciones, en su ignorancia, y en la sabiduría de sus intelectuales a sueldo" (18). Como dice Marcuse al referirse a la sociedad de la abundancia, cuyo prototipo es los Estados Unidos de América.

Dice Mario de la Cueva, que José Martí pronunció la sentencia del futuro: "el trabajo, el gigante Atlas de la leyenda griega, se está cansando de llevar a cuesta el mundo, y parece decidido a sacudírselo de los hombros, y busca modo de andar sin tantos sudores por la vida" (19). Y se está sacudiendo, y buscando nuevo modo de andar, transformando este mundo, por uno en que no haya esa explotación del hombre por el hombre y se viva una vida más digna colocando al trabajo y por ende al trabajador en el lugar que le corresponde.

14.—HENRI PARIAS, LOUIS, obra citada, pág. 8.

15.—DE LA CUEVA, Mario, "SINTESIS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Rev. Mex. del trabajo.

16.—FLORES OLEA, VICTOR, "MARXISMO Y DEMOCRACIA SOCIALISTA",

17.—MARCUSE, HERBERT, "UN ENSAYO SOBRE LA LIBERACION", pág. 15.

18.—MARCUSE, HERBERT, obra citada, pág. 5.

19.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. XVIII del prólogo.

APARICION Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Miguel Hernainz Márquez, afirma que la "causa primera que origina la moderna existencia de un Derecho del Trabajo; la aparición histórica de una clase numerosa y económicamente desamparada, que entregada con sus valores espirituales y humanos al juego de la oferta y la demanda, precisa una decidida protección" (1), por su parte Hueck y Nipperdey dicen que "Una ojeada sobre el desarrollo histórico del Derecho del Trabajo ha mostrado que éste se origina por una especial necesidad de protección, primero de los obreros fabriles y después de los trabajadores en general. Esto le ha conferido en la primera fase de su desarrollo una peculiaridad que todavía tiene sustancial significación. El Derecho del Trabajo es así, ante todo, un derecho protector de los trabajadores, entendiendo la expresión en el sentido más amplio" (2). Por lo que los autores concuerdan en que nació en el siglo XIX, con la aparición del proletariado desvalido y la oposición de proletario y burguesía, favorecida por el *laissez-faire*, *laissez-passer* del liberalismo, concesión de la burguesía, arrancada por la violencia del proletariado, para obtener la paz social. Así una de las principales características del Derecho del Trabajo es su fuerza expansiva que lo conduce a lograr a cada paso mayores conquistas para los trabajadores en un plano racional y conservador de las fuentes de trabajo. Rudolf Von Ihering dice que "La finalidad del Derecho es la paz, el medio para ello es la lucha" (3), y así que sea una lucha de clase entre capitalistas y proletarios.

Como puede verse el Derecho de Trabajo, constituye una nueva rama jurídica de nuestra época, ya que anteriormente el trabajo se reducía a un sistema de esclavitud y servidumbre ajeno de un ámbito individual o familiar durante el largo período del artesanado. La agrupación de trabajadores con sentido profesional es resultado por la Revolución Industrial y, fue hasta ese momento en que se experimentó una necesidad de establecer normas jurídicas que regularan el trabajo (4). Y así su desarrollo "es un fenómeno moderno producido por la con-

- 1.—HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL, "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 9.
- 2.—HUECK, ALFRED Y NIPPERDEY, HANS CARL, "COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 45.
- 3.—ITALO MORALES, HUGO, "LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO". Revista Mexicana del Trabajo, pág. 15.
- 4.—GUERRERO, EUQUERIO, "RELACIONES LABORALES", pág. 11.

centración industrial, provocada a su vez, por el maquinismo... La revolución traída por la máquina de vapor no ha sido otra que la concentración; en torno al motor se han concentrado los instrumentos de trabajo; en torno a éstos, los obreros; de la concentración obrera ha nacido la conciencia de clases que ha provocado la aparición de un espíritu colectivo, hasta entonces desconocido; este espíritu colectivo informa una buena parte de la obra legislativa que no puede continuar preocupándose solamente del hombre individualmente considerado, sino que tiene que ocuparse también, muy especialmente del hombre como componente de los grupos humanos constituidos en clases y, entre éstas de la más necesitada de protección, o sea de la clase obrera" (5). El nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo, son una consecuencia de las profundas transformaciones sociales, políticas y económicas que vienen modificando nuestro mundo, desde principios del siglo XIX. Pero como dice Juan D. Pozzo "Ello no implica que en los tiempos anteriores al siglo XIX; el trabajo no haya tenido una regulación jurídica conformada a las condiciones de la economía y a la organización social de cada época histórica" (6).

Haciendo un balance vemos que "es posible sumergirse en la historia para buscar fuentes y raíces y llegar así a los siglos de la dominación romana, a fin de declarar que en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de locatio conductio operis y locatio conductio operarum, se halla la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos. Dichas formas jurídicas nacieron dentro de una sociedad esclavista y permitieron aberrojar el trabajo de los hombres dentro de los moldes que se usaron en Roma para el arrendamiento de los animales y de los esclavos" (7).

El cristianismo, al declarar la igualdad y la idéntica dignidad de todos los hombres, abrió las compuertas al través de las cuales correría más tarde el torrente de la libertad. La edad media, en el siglo individualista y liberal de la Revolución Francesa, no pudieron ver nacer el Derecho del Trabajo, ya que aquellos siglos de la historia la vida económica estaba sometida a un sistema de jerarquías, dentro del cual el campesino y el trabajador carecían de todo derecho, y si alguna vez lo tuvieron, faltó un medio eficaz para hacerlo valer. El sistema

5.—GALLART FOLCH, ALEJANDRO, "DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO", pág. 18.

6.—POZZO, JUAN D., "DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 14.

7.—DE LA CUEVA, MARIO, "SINTESIS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO".

jerárquico medieval hizo del trabajador poco menos que un paria, carente de derechos: la organización corporativa, que era al mismo tiempo un régimen artesanal, puso en manos de los maestros, dueños de los talleres o centros de producción de la época, todo el proceso económico. Las corporaciones era una organización cerrada, compuesta de un número limitado de talleres, propiedad cada uno de un maestro a cuyas órdenes trabajaban un compañero u oficial y uno o varios aprendices. Los maestros, propietarios de los talleres, formaban el consejo de las corporaciones, órgano supremo al que correspondía regular la vida interna de la corporación y la forma, cantidad y calidad de la producción; era, además, la autoridad a la que pertenecía la facultad de determinar sobre la conveniencia de abrir nuevos talleres. El consejo de las corporaciones fue un instrumento de defensa de los maestros en la concurrencia por el mercado de la ciudad. Cada taller acogía uno o varios aprendices, quienes, transcurrido un número determinado de años de enseñanza, pasaban a la categoría de compañeros u oficiales. El grado de maestro se adquiría mediante la ejecución de una obra maestra, calificada por el consejo de las corporaciones; pero el togado no siempre adquiría, por el hecho del examen, el derecho de abrir un taller propio. Alfonso R. De Grijalba dice que "Las corporaciones no fueron para la clase laboriosa un medio poderoso de aumentar sus fuerzas y actividades, sino un instrumento ideado para detener los crecientes progresos de la miseria general. La política, en este punto, de los Anoninos y sus sucesores, consistía en destruir la ociosidad, imponiendo el trabajo por la fuerza, sin preocuparse para nada en mejorar la situación de las clases populares" (8).

La multiplicación de los años de aprendizaje y de compañerismo, el cierre de las corporaciones a quienes no fuesen parientes de algún maestro, la insuficiencia de los salarios y la prohibición, para abrir nuevos talleres, unidas estas circunstancias al instinto natural de buscar en la unión la defensa de los intereses comunes, condujo a los hombres que sufrían injusticias a formar asociaciones, que pronto entraron en lucha con los maestros y en las que debe verse un antecedente lejano de los sindicatos obreros de los siglos XIX y XX.

Aunque Mario de la Cueva dice que "La corporación no es el antecedente de la asociación profesional de los siglos XIX

8.—DE GRIJALBA, ALFONSO R., "EL CONTRATO DE TRABAJO", pág. 70.

y XX, pero fué la ocasión del nacimiento de ese antecedente: Cuando la corporación medieval perdió su espíritu de unión de los elementos productores y se transformó en un monopolio del trabajo en beneficio de los maestros, nació la asociación de compañeros que es el antepasado de la asociación profesional obrera. La Ley Chapelier está dirigida en contra de estas asociaciones de compañeros que creyeron que después de la desaparición del sistema corporativo, iban a poder discutir libremente con los industriales" (9). Renard, juzgando la Ley Chapelier, ha podido decir: "Era la reacción absoluta, excesiva, impracticable, contra la asociación profesional; era, bajo el nombre falaz de libertad de trabajo, el aislamiento obligatorio como consecuencia del abandono del débil a la merced del fuerte, del pobre a la merced del rico; era el individualismo desnudo y sin armas colocado frente a frente del individuo armado" (10).

"La lucha por la libertad de asociación profesional fue un fenómeno necesario en el siglo XIX: El Estado se negaba a reglamentar las relaciones obrero-patronales, o sea, el Estado se negaba a dictar un Derecho del Trabajo que preservara la dignidad de la persona humana. La asociación profesional haría lo que el Estado se negaba a realizar, quiere decir, la asociación profesional procuraría la creación de un Derecho del Trabajo justo. Cuando la asociación profesional celebró los primeros contratos colectivos, rompió el dogma de la omnipotencia de la ley y dió nacimiento al Derecho del Trabajo, como un derecho nuevo, autónomo, independiente del Estado y lo que es más importante nació el Derecho del Trabajo como el triunfo de la justicia sobre las leyes naturales, como la primera victoria de la dignidad de la persona humana sobre la economía. La Revolución Francesa mostró el camino de la democracia y de la libertad del hombre ante el Estado; la asociación profesional obrera logró la tesis del primado del hombre sobre la economía y esta tesis es la base sobre la cual se levanta todo el Derecho del Trabajo" (11).

Aunque como dice Euquerio Guerrero, "el error de la Revolución Francesa al suponer una igualdad entre todos los hombres, lo mismo los trabajadores como los empleados, bases que llevaron a una situación crítica en que hubo de intervenir el

9.—LOPEZ APARICIO, ALFONSO, "EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO" pág. X del prólogo.

10.—CABANELLAS, GUILLERMO, "DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO", pág. 82 y 83.

11.—LOPEZ APARICIO, ALFONSO, obra citada, pág. XI del prólogo.

Estado, abandonando su actitud abstencionista, para evitar los perjuicios que sufría la clase trabajadora que venía a ser la parte más débil en la contratación laboral" (12).

En la época moderna tampoco pudo nacer el Derecho del Trabajo: A partir del siglo XVI, especialmente en Inglaterra y en las ciudades Italianas, principió el movimiento ascendente de la burguesía que había de culminar con la implantación del sistema capitalista. Surge el mercantilismo, cuya necesidad de cambiar mercancías por oro y demás metales preciosos, a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional, pedían un Estado lo bastante fuerte para proteger los intereses comerciales y para destruir las numerosas barreras medievales que impedían la expansión del comercio, en consecuencia los mercantilistas buscaban el apoyo del Estado para su propia prosperidad, pues identificaron la ganancia de los comerciantes con el bien nacional, o sea, con el fortalecimiento del poderío del reino.

La escuela fisiocrática, el individualismo incomprendido y del pensamiento económico liberal; dieron los golpes más fuertes en contra de la posibilidad de un ordenamiento justo para las relaciones entre el capital y el trabajo. Los fisiócratas con la fórmula de "dejar hacer, dejar pasar", habría de constituir el contenido del Estado liberal y de su política de no intervención en la vida económica. La burguesía triunfante del siglo XVIII, no se conformó con imponer al Estado la actitud pasiva del abstencionismo, sino que obligó a dictar leyes que autorizaron la acción estatal dirigida a la destrucción de cualquier fuerza social y humana que pretendiera desviar el curso de las leyes calificadas de naturales, las que no eran otras sino los principios que facilitarían el desenvolvimiento libre del capitalismo. Los hombres del siglo XVIII no quisieron, distinguir entre el liberalismo filosófico y político y el económico, confusión que produjo la incompreensión del individualismo; El liberalismo económico es una de las manifestaciones más innobles de la vieja teoría Calicliana del derecho del más fuerte, poseedor de las fuerzas económicas, para imponer su voluntad y su dominio.

"El individualismo —ha dicho Alberto Mun—, alentado por el desprecio de la ley divina, convirtiéndose en regla de las acciones humanas, considera al trabajo independiente del que lo produce; por consiguiente, desde el solo punto de vista de su valor comercial; es una mercancía semejante a las

12.—GUERRERO, EUQUERIO, "HACIA UN NUEVO ESPIRITU EN LA CONTRATACION COLECTIVA", pág. 163. Rev. Mex.

demás y por ende no conoce otra ley que la conveniencia y las necesidades de la producción: la libertad absoluta preside, pues, al uso que de ella puede hacerse; libertad en el empleo de los hombres, de las mujeres y de los niños, en la determinación de sus salarios, en el cuidado de su condición material, y moral; libertad en la fabricación; libertad en la lucha de los patronos entre sí, de los obreros contra sus patronos; no ligando ninguna organización social a patronos y obreros para conciliar sus intereses, frecuentemente opuestos, cada uno para defenderlos permanece entregado a sus propias fuerzas, y ocurre naturalmente, que aquellos en cuyas manos se concentra el capital, alimento necesario del trabajo, siendo los mejor armados, su poder puede ejercerse en semejante régimen sin otro freno que la resistencia de los asalariados" (13). El mundo individualista y liberal significó la subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital, al que elevó a la categoría de valor supremo de la vida social; fue un transpersonalismo económico.

Así en "el terreno jurídico la idea del Derecho del Trabajo tuvo que combatir la concepción individualista y liberal, destruir los criterios formalistas de la clasificación del orden jurídico y demostrar que su diferencia con el Derecho Privado y aún con el público era una cuestión de esencia, esto es, de fundamentos, de naturaleza y de fines de los estatutos" (14).

Esos "episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y de la conciencia" (15), que señala Mario de la Cueva, han formado el "ordenamiento jurídico que busca lograr para el hombre una existencia digna de ser vivida" (16); de esos hombres que en medio de las lanzas capitalistas, parecen tiernos tallos y flores entre abrojos. Como dijera Proudhon, "Esa inmensa y confusa plebe, que a principios del siglo se presentaba aún incoherente y se resignaba dócil y sumisa a su suerte, está hoy contándose en todos los pueblos cultos, organizándose acá a la luz, allá en secreto, dándose la mano del uno al otro extremo del continente, prorrumpiendo hoy en amargas quejas, formulando mañana aspiraciones ayer incolora y vagas, sentando al otro día

13.—DE HINOJOSA FERRER, JUAN, "EL CONTRATO DE TRABAJO", pág. 1 y 2.

14.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 68.

15.—DE LA CUEVA, MARIO, "SINTESIS...", obra citada.

16.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO...", pág. 68.

principios y doctrinas que pugnan con leyes seculares e ideas venidas hasta aquí por de absoluta certidumbre, y dando, por fin, de vez en cuando, señales evidentes de su impaciencia y de su fuerza, ya en coaliciones imponentes, ya en desórdenes que llenan de sangre y luto las unidades" (17). Así se nos ofrece el Derecho del Trabajo como el conjunto de normas jurídicas de lucha de clases, como afirma Alberto Trueba Urbina, que después de tener una existencia ignorada por el Estado, va penetrando en éste.

"Las leyes del trabajo, en los Estados Modernos, tienen en general, fines de tutela y de valorización de las clases trabajadoras; y decimos en general, porque alguna vez estas leyes pueden proponerse limitar, en interés de la colectividad, el ejercicio, por parte de dichas clases, de determinados derechos, comunes a todos los ciudadanos, como ocurre cuando el Estado impone normas restrictivas a las asociaciones profesionales; otras veces pueden proponerse hacer intervenir al Estado para arreglar y resolver de manera obligatoria los conflictos entre el capital y el trabajo, a fin de que ninguna de las dos partes en pugna pueda sobreponerse a la otra, y la justicia distributiva y la paz social no sean dañadas ni comprometidas" (18).

Esa tutela proviene de que se encuentra hoy en condiciones de desigualdad económica tal que le permita decidir con toda libertad de apreciación, la conveniencia o no conveniencia de la estipulación del contrato de trabajo y de la aceptación de sus cláusulas (19).

G. Levasseur dice que "el Derecho del Trabajo ya reveló las líneas generales de una silueta propia, que consiste en la transposición jurídica de situaciones económicas, lo que ha de entenderse en el sentido de que la influencia de los factores económicos conduce a la tesis de que el Derecho del Trabajo tiene un contenido exclusivamente económico, pues posee también una finalidad social y ética: evitar que el trabajo humano sea considerado como una mercancía" (20).

El Derecho del Trabajo dice Mario de la Cueva "deriva de la naturaleza universal del hombre y por eso es que no necesita, de una ideología determinada; es suficiente con partir del hombre. Esta no-necesidad de una ideología determinada ex-

17.—PROUDHON, P.-J., "DE LA CAPACIDAD POLITICA DE LAS CLASES JORNALERAS", pág. 1.

18.—BALELLA, JUAN, "LECCIONES DE LEGISLACION DEL TRABAJO", pág. 1 y 2.

19.—BALELLA, JUAN, obra citada, pág. 2.

20.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO...", pág. 72.

plica la trayectoria universal, la creciente universalización del Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo, derecho que deriva de la imperiosa exigencia humana para conducir una existencia digna, lleva en sí mismo, como parte de su ser o la idea de universalidad. De ahí que el Derecho del Trabajo naciera en la empresa, para pasar a la industria y de venir más tarde como problemas nacionales y plantear finalmente al mundo su internacionalización" (21). Dando nacimiento a "una nueva organización de las relaciones sociales, novedad que se manifiesta en dos direcciones: en la función de la propiedad, en la fuerza del contrato y en la idea de la responsabilidad civil. Y por otra parte, su idea se expande constantemente: el aseguramiento a la persona humana de una existencia decorosa se universaliza y desborda sus límites en un tránsito hacia la seguridad social, que ha llegado a ser la hermana gemela del Derecho del Trabajo" (22).

21.—LOPEZ APARICIO, ALFONSO, obra citada, pág. XII del prólogo.

22.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO...", pág. 72 y 73.

LA FORMACION DEL OBRERISMO ASALARIADO LIBERTAD CONTRACTUAL Y CONSECUENCIAS

Hueck y Nipperdey dicen que "el Derecho del Trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes", por lo tanto es el derecho especial de las personas obligadas a trabajar en situación de dependencia; con el auge del capitalismo, se forman los dos presupuestos que implica el nacimiento del Derecho del Trabajo, o sea lo que consideran la existencia de un gran número de tales personas y una necesidad especial de protección de las mismas. Con el progreso de la técnica, se acrecienta la industrialización de los países económicamente prominentes, lo que ocurrió desde finales del siglo XVIII, por lo que con el trabajo mecánico y la organización fabril acrecienta la vida industrial. Señalan los autores mencionados que la amplia división del trabajo, por un lado, y la producción en masa, por otro, llevan a la acumulación de mano de obra dependiente. Artesanos, que hasta entonces habían trabajado autónomamente, pierden su independencia a partir de ahora, y se emplean como empleados u obreros al servicio de otro; oficiales y aprendices pierden paulatinamente la oportunidad de ascender a maestros. Se forma así una clase de personas que, en contraposición con los esclavos y siervos de la antigüedad y medioevo, son, personalmente, libres por completo, pero que, para obtener un medio vital, tienen que conformarse con ejecutar toda su vida un trabajo asalariado al servicio de otro; nace así la situación de obreros asalariados dependientes (1).

Es así que a partir de esa moderna evolución industrial existe el Derecho del Trabajo como disciplina especial, la historia del mismo se limita, por tanto, a los siglos XIX y XX.

Era la época en que el mercantilismo, con su control y tutela estatal en la economía, venía siendo superado cada vez más por la idea del liberalismo económico; con la creencia imperante de que el libre juego de las fuerzas, de que el Laissez Faire, Laissez Passer desarrollaba hasta un límite máximo las energías y prestaciones del individuo y al mismo tiempo conducía de por sí a una armonía de la vida económica. El empleador individual y el trabajador individual se debían colocar frente a frente y pactar, en libre contratación, la cuantía de los salarios y las demás condiciones de trabajo. Aunque solamente

1.—HUECK, ALFRED Y NIPPERDEY, H. C., "COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO",
pág. 23 y 26.

era formal. La relación de trabajo se configuró puramente individualista, eliminándose en lo posible todos los vínculos. El contrato de trabajo se considerará como mero contrato jurídico-obligacional, encaminado al intercambio de trabajo y salario; el empresario buscaba obtener lo más barato posible la "mercancía" trabajo, que consideraba sólo un factor productivo al lado de los demás; el obrero por su parte, quería vender lo más caro posible su fuerza de trabajo (2).

Señalan Hueck y Nipperdey, que debido a las condiciones imperantes y que "son las condiciones que Karl Marx tenía ante sus ojos, y ellas han preparado el cuerpo de sus doctrinas sobre la lucha de clases", efectivamente ese desarrollo inicial de la industrialización dió lugar a condiciones sociales muy insatisfactorias. Aunque se obtuvo gran resultado económico por la libertad de iniciativa empresarial, pero desde el punto de vista social no existía una armonía de la vida del trabajo. No en vano la actualidad exige, de un lado, una economía de mercado, si bien exige, además, que se trate de una economía social de mercado: El empresario, dueño de los medios de producción, estaba en situación muy superior a la del obrero, y debía someterse a las exigencias de aquél si quería obtener trabajo; ya que le era indispensable para poder vivir. Las condiciones de trabajo materialmente eran el resultado de una mayor o menor dictadura empresarial. Esto condujo a una explotación del obrero, como apenas puede imaginarse hoy, jornadas de trabajo excesivas, salarios de hambre, sistema de "truck", protección insuficiente de la salud y contra los accidentes, y, en especial, utilización desmedida del trabajo de las mujeres y niños, son las condiciones sociales imperante y que se presentaron ante los ojos de los investigadores de la realidad social, como lo fué Carlos Marx (3).

Así la clase trabajadora adquiere gran importancia como generadora de la revolución mundial con el materialismo histórico, que es la explicación verdadera de los fenómenos políticos y jurídicos: doctrina que a su explicación del devenir social añade su poder revolucionario y su anuncio de una sociedad nueva en la que desaparecerán la propiedad privada y la explotación del hombre por el hombre: en el transcurso de los siglos, "La historia de todas las sociedades que han existido es la historia de las luchas de clases. Hombres libres y esclavos,

2.—IDEM., pág. 27 y 28.

3.—IDEM., pág. 28 y 29.

patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales, o sean opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, en lucha constante, que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes (4). De este hecho dice Mario de la Cueva, dedujo Marx que la oposición entre los hombres determinó la gran ley de la historia, que es la lucha de clases, y a su vez reclamó la creación de un aparato de poder, que sirviera a la clase poseedora para asegurar su dominio y su poder. Creando los principados, reinos imperios, repúblicas o Estados, lo que se puede constatar aún en la actualidad en que "el gobierno del Estado Moderno no es más que una junta que administra los negocios comunes de toda la clase burguesa" (5). Así las dos clases han estado en lucha permanente, pero Mario de la Cueva, señala una segunda lucha que le llama de las subclases de los poseedores, y pone el ejemplo de la destrucción del sistema feudal por la burguesía. Señala el autor mencionado que en el siglo XIX se agitaron las explicaciones de Marx: se alcanzó, la unidad de los poseedores, con la destrucción del feudalismo y la asimilación de los terratenientes al nuevo régimen. La sinfonía sangrante de la Revolución Francesa, sus ideales encontraron su punto de apoyo en el proceso del capitalismo industrial. Los filósofos franceses de este período interpretaron la realización de la razón como liberación de la industria. Y se despertaron las conciencias y cerraron las filas del trabajo y desde entonces dice Mario de la Cueva quedaron frente a frente, las dos clases sociales: el trabajo y el capital. Nunca se había presentado con toda su fuerza tal fenómeno, ni había llegado a ser la cuestión de todos los días y de todas las horas, situación que en el siglo XX se expresará en eso que llama el autor citado "el dualismo" capitalismo-socialismo, pasado y futuro de las instituciones económicas (6).

4.—MARX, CARLOS, "MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA", pág. 32.

5.—MARX, CARLOS, obra citada, pág. 35.

6.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 68.

HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Dice Mario de la Cueva que "El Derecho del Trabajo nació en México con la Revolución Constitucionalista, pues salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquel régimen, por varios gobernadores. El tiempo ha hecho que se olviden no obstante contener preceptos de gran sabiduría, y de que hicieron mucho bien" (1). Trueba Urbina dice que "nació con el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, como resultado de lenta gestación social originada bajo el régimen del pasado y cuya parte no génesis legislativa se realiza al amparo de nuestra revolución. Porque las grandes revoluciones que registra la historia, las que transforman los cimientos de un pueblo mejorando sus condiciones jurídicas, económicas y sociales, siempre tienen un origen remoto" (2).

Así remontaremos el curso de la corriente para buscar las fuentes lejanas de donde viene y a donde va, como "una visión de otras épocas que como el agua que corren no volverán" (3).

Dice Euquerio Guerrero, que "en la época precortesiana, no se podía hablar, de la existencia de una verdadera industria, pues aún cuando, en las pinturas del Códice Mendocino, encontramos al carpintero, al lapidario, al pintor, al platero y al maestro de guarnecer plumas, todos ellos están enseñando todos estos oficios a sus hijos o sea que en realidad se trataba de un régimen de artesanado, en que, pasaban del padre al hijo los conocimientos y la actividad que aquél desarrollaba: El trabajo en aquellas tribus fue colectivo: común en la caza, en la cestería, en el tejido, en la alfarería, en el levantamiento de sus templos. En la sociedad azteca se advirtió la división del trabajo con la diferenciación de clases entre los privilegiados y los desheredados, recalcando el aspecto colectivo en el desempeño de las labores, pues afirma que tanto los aztecas como los mayas, realizaban el trabajo impuesto por las autoridades y trabajaron siempre en comunidad" (4)

Después de la conquista de Hernán Cortés se utilizó el sistema de "ordenanzas" al imponer España sus sistemas de organización en la de los conquistados, con la que se regulaba

- 1.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 95, tomo I.
- 2.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", tomo I, pág. 83.
- 3.—DESPONTIN, LUIS A., "EL DERECHO DEL TRABAJO, SU EVOLUCION EN AMERICA", pág. 9.
- 4.—GUERRERO, EUQUERIO, "RELACIONES LABORALES", pág. 171.

la vida de los gremios. La primera ordenanza fue la de herreros que data del año de 1524, la de sombrereros en 1561, la de cereros en 1574, la de mineros en 1575 y muchas más que denotan, como era lógico, la influencia Española sobre la organización del trabajo en la Nueva España. (5).

Alberto Trueba Urbina dice que "La historia del trabajo en México arranca de la encomienda, que era del instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista". (6).

Solórzano y Pereyra, define a la encomienda como "un Derecho concedido por merced Real a los beneméritos de las Indias para percibir y cobrar para sí los tributos de los indios, que se les encomendaren por su vida, y la de un heredero, conforme a la ley de la sucesión, con cargo de cuidar del bien de los indios en lo espiritual y temporal, y de habitar y defender las provincias donde fueron encomendados, y hacer de cumplir todo esto, omenage, o juramento particular". (7).

"La ordenanza de herreros de 1524, expedida por el cabildo de la ciudad de México, que "organizó el primer gremio de que se tiene noticias en estas tierras", y la rebelión de los mineros de la Veta, la Viscaína, en 15 de agosto de 1766, al modificarse las antiguas ordenanzas de minas. Las ideas de Jovellanos y Campomanes influyeron poderosamente en la serie de Decretos Reales que desde 1783 empezaron a reformar la organización corporativa hasta terminar con su completa supresión por las Cortes de Cádiz". (8)

En la última década del Porfirismo se expidieron leyes sobre accidentes de trabajo, existiendo dos intentos por substituir la teoría de la culpa con la del riesgo profesional, cuyas iniciativas corresponden al Gobernador del Estado de México, José Vicente Villada y al de Nuevo León, general Bernardo Reyes.

La ley de Villada se votó el 30 de abril de 1904, inspirada en la ley de Leopoldo II de Bélgica, de 24 de diciembre de 1903.

En esa ley el patrono estaba obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales, además todo accidente se presumía motivado por el trabajo en tanto no se probara lo contrario.

5.—GUERRERO, EUQUERIO, obra citada, pág. 172 y 173.

7.—MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO, "EL PROBLEMA AGRARIO DE MEXICO", pág. 43.

8.—LOPEZ APARICIO, ALFONSO, "EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", pág. XI

La ley de Bernardo Reyes, fue dictada el 9 de noviembre de 1906, siendo más completa y sirvió de modelo para la ley de accidentes de trabajo de Chihuahua, de 29 de julio de 1913, y también a la ley del trabajo de Coahuila de 1916.

La ley de Bernardo Reyes, imponía también la obligación de indemnizar a sus obreros por los accidentes que sufrieran, dejaba también al patrono la prueba de la exculpante de responsabilidad; sin embargo, la segunda exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero, desvirtuó, la teoría del riesgo profesional. La fracción VII del artículo tercero de la ley hablaba de accidentes producidos por materias insalubres o tóxicas, lo que se prestaba a una interpretación distinta. Las indemnizaciones eran muy superior a las de la ley de Villada: los artículos 7 y siguientes señalaban el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que consistía en un juicio verbal.

En la época revolucionaria, se dictaron otras leyes, como la de 25 de diciembre de 1915 de Hidalgo y la de 24 de julio de 1916 de Zacatecas.

Tenemos la legislación del trabajo del Estado de Jalisco, principian las leyes de Jalisco con el Decreto de 2 de septiembre de 1914, de Manuel M. Diéguez, al que siguen los Decretos más importantes, de 7 de octubre del mismo año y de 20 de diciembre de 1915, de Manuel Berlanga.

La ley del General Diéguez, consigna el descanso dominical, el descanso obligatorio, vacaciones y la jornada de trabajo de 9 horas para las tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

La ley de Aguirre Berlanga es de 7 de octubre de 1914, y fue sustituida por la de 28 de diciembre de 1915; a Manuel Aguirre Berlanga debemos la primera ley del trabajo de la República Mexicana. La ley de Aguirre Berlanga creó las juntas de conciliación y arbitraje.

La jornada máxima, era de 9 horas, no podía ser continua, y debían concederse 2 descansos, de una hora cada uno.

En el año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importante brotes del Derecho Mexicano del Trabajo.

La Ley del Trabajo de Cándido Aguilar, fué promulgada el 19 de octubre de 1914, tuvo enorme resonancia y sirvió para preparar la legislación futura.

En lo referente a la jornada de trabajo, el artículo primero consigné la jornada de 9 horas, imponiendo la obligación de

concederles a los obreros los descansos necesarios para tomar sus alimentos. Se reglamentaría la jornada en forma tal, que ningún obrero tuviera que trabajar más de 9 horas.

La ley de Agustín Millán, se promulgó el 6 de octubre de 1915, la primera ley del Estado de Veracruz sobre asociaciones profesionales. Fué de extraordinaria importancia.

El 12 de abril de 1915, se formuló por el Departamento de Trabajo, un Proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, siendo secretario de gobernación el Lic. Rafael Zubaran. El Proyecto es un intento de reforma a la legislación civil, quedando encastrado en los moldes del Derecho Civil.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en Mérida una ley creando el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y meses después, en 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo, con tintes de un socialismo de Estado. Es el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado Mexicano, que representa uno de los pensamientos más avanzados de esa época.

El 28 de septiembre de 1916, Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador del Estado de Coahuila, promulgó un Decreto creando una sección de trabajo que constaría de 3 Departamentos, Estadística, Publicación y Propaganda, Conciliación y Protección y Legislación.

Desde sus orígenes el Derecho del Trabajo, es obra del Estado. La idea de transformar el Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fu llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.

En la sesión del 26 y 27 de diciembre de 1916, del Congreso Constituyente de Querétaro se abordó el problema obrero en toda su integridad, y los Constituyentes lanzaron la idea del Derecho del Trabajo como un mínimo de Garantías Constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados Derechos Naturales del hombre, hizo posible la inclusión en la Constitución de las Garantías Sociales. De ese Congreso nació el artículo 123 que marca un momento decisivo en la historia del Derecho del Trabajo.

Las disposiciones sobre trabajo se encuentran contenidas, en el artículo 123, los artículos cuarto y quinto Constitucionales y el 13 transitorio.

Después se promulgaron la Ley de 14 de enero de 1918,

expedidas por el General Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, completada por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931. Siguieron en importancia las Leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 de Carrillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Alvaro Torres Díaz.

En 27 de noviembre de 1917 se promulgó por Venustiano Carranza una ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptarse en los casos de paro ilícito.

En 18 de diciembre de 1925 se promulgó una ley reglamentaria del artículo cuarto Constitucional en lo relativo a la libertad de trabajo. En 8 de marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El 21 de septiembre de 1927, se promulgó un Decreto reglamentando las jornadas de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal, que fijó las horas de entrada y salida y señaló un descanso al mediodía, no computable dentro de la jornada.

El 17 de septiembre de 1927, el ejecutivo expidió un Decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 23 de septiembre del mismo año de 1927 se publicó el Reglamento de dicha Junta, concordante con el de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

El 6 de septiembre de 1929 se publicó la Reforma Constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio. Desde esta fecha, corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la Legislación de los Estados.

Ese mismo año de 1929, se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, fué el antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Proyecto Portes Gil fué objeto de numerosas críticas al ser discutido en el Congreso y la oposición que encontró entre las agrupaciones de trabajadores, y aún de los patrones hizo que fuera retirado. Dos años después, en 1931, se celebró en la Secretaría de Industria una Convención Obrero Patronal, cuyas ideas sirvieron para reformar el Proyecto Portes Gil y formular

uno nuevo, en cuya redacción tomó parte principal el Lic. Eduardo Suárez, aprobado por el Presidente de la República, Ing. Ortiz Rubio, fué enviado al Congreso, el que, con algunas modificaciones, lo aprobó a principios de agosto de 1931.

El 31 de diciembre de 1942, se dictó la Ley del Seguro Social, siendo Presidente Manuel Avila Camacho.

El año de 1970, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo y en el presente año la flamante Ley del Seguro Social con carácter progresista.

LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917

SU CARACTER SOCIAL

La Revolución Mexicana tuvo un carácter eminentemente social; su nueva idea del derecho y la justicia se refería a los grandes problemas de la economía, de la propiedad y del trabajo. En el Proyecto de Constitución no se daba satisfacción a ninguna de las promesas revolucionarias: El artículo 27 se limitaba a hablar de los ejidos que "Se restituyeran o dieran a los pueblos conforme a las leyes". El artículo 28, en su primera parte, declaraba que en "La República Mexicana no habría monopolios, ni estancos, ni exención de impuestos, ni prohibiciones a títulos de protección a la industria"; se ve el pensamiento de la economía clásica, aunque en su parte segunda facultaba al Estado para dictar las leyes necesarias para perseguir "Los acaparamientos de productos de consumo necesario, los actos encaminados a evitar la libre concurrencia, los acuerdos o combinaciones que se propusieran suprimir la competencia entre industriales o comerciantes y exigir precios exagerados a los productos que fabricaran o vendieran, y, en general, toda acción que pudiera constiituir una ventaja exclusiva con perjuicio del público en general o de determinada clase social". Como se ve no era de admirarse que los Constituyentes se percataran de la pobreza de esas nuevas disposiciones.

El principio de la no intervención del Estado en la vida económica, y la tesis de dejar-hacer y dejar-pasar, habían producido grandes males al país, auspiciando una organización estatal insensible e indiferente a la miseria y al dolor de los hombres. Como se ha expresado la "efigie soberana" del nigromante parecía despertar las conciencias: "sabios economistas liberales —dijo dirigiéndose a la comisión—, en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero del fruto de su trabajo". Se ponía de manifiesto la traición de los "revolucionarios" al olvidarse de las reformas al plan de Guadalupe donde se ofrecieron a los trabajadores y a los campesinos las leyes sociales necesarias y adecuadas para suprimir la miseria del pueblo, y las leyes dictadas por el propio Carranza para restituir y dotar de tierras a los pueblos y las leyes y disposiciones varias expedidas por los gobernadores para introducir un mínimo de justicia social en las relaciones de trabajo; y Victoria revivió las "cinco hermanas" de Yucatán, incluida la célebre ley del trabajo, y releyó la Reconstrucción de México, de Salvador Alvarado. Así la fina-

lidad del congreso era más alta y no concretarse a la reforma de la estructura de los poderes públicos.

Las diputaciones de Veracruz y Yucatán propusieron las primeras reformas: sugirió la de Veracruz se adicionase al artículo 5 con algunas medidas de protección al trabajador, en tanto que la diputación de Yucatán creía indispensable reformar el artículo 13, a fin de que pudieran crearse tribunales de arbitraje, cuya misión consistiría elaborar la legislación futura y resolver los conflictos obrero-patronales. En la sesión de veintiséis de diciembre se presentó el dictamen de la comisión; era también muy pobre: sin embargo, se produjo el fenómeno que explica Marx. Las fuerzas sociales y económicas, que ya no podían vivir dentro de los moldes estrechos del viejo derecho de propiedad y de la empresa-feudo, y el Congreso Constituyente llegaba a ser una asamblea revolucionaria, y rompieron los diques y crearon una nueva idea de la justicia social y un concepto propio del Derecho Constitucional y de la misión que corresponde desarrollar al Estado. Y se enterró la concepción individualista y liberal del Estado, y afloraron las medidas concretas de protección al trabajo, y así como diría Georges Burdeau, surgió una nueva idea del derecho, surgida de la historia y de la vida de un pueblo y de sus luchas por la libertad de los hombres y por la justicia social. Fué la primera Declaración de Derechos Sociales de la historia, la Constitución de 1917, como dice Mario de la Cueva. Los Constituyentes de Querétaro tiene el mérito indiscutible al haber amalgamado dentro de nuestra carta magna garantías individuales y garantías sociales, constituyó un especial acierto el haber consagrado las libertades del hombre al mismo tiempo que los derechos sociales que aparecen en los artículos 27 y 123.

Con la elevación de la clase trabajadora a elemento constitutivo de la nueva Constitución se produce una importantísima consecuencia: significó la decisión de los trabajadores mexicanos para que los hombres fueran tratados por los demás como personas: fue el tránsito del individualismo al personalismo. El individualismo, reclamó la libertad del individuo en contra de los poderes públicos y de las iglesias y religiones, pero la escuela económica liberal lo entregó aislado a los demás hombres y a las fuerzas económicas, se destruyó la tradición mexicana, y se restituye al hombre su categoría de persona, la relación de trabajo perdió su vieja naturaleza con-

tractual y se transformó en una institución destinada a proteger a los trabajadores. Los romanos dividieron al derecho en público y privado y los juristas del siglo XIX, hicieron un tabú de aquella diferenciación; el viejo derecho constitucional, parte principalísima del Derecho Público, se refería íntegramente al Estado, pues en su tercera parte, los derechos del hombre constituían limitaciones a la actividad de los poderes públicos y los derechos del ciudadano tenían por objeto determinar su participación en la integración de los órganos estatales; las relaciones entre los particulares se regían por el Derecho Privado, cuyo principio esencial era la autonomía de la voluntad; bajo ese sistema eran explotados despiadadamente los trabajadores.

La Declaración de derechos de Querétaro forjó una nueva idea y dió un contenido nuevo al Derecho Constitucional: la protección al trabajo, como dirían los romanos, divina cosa del pueblo y dejó de ser un simple asunto entre particulares y en el futuro la Constitución serviría para regular las relaciones de trabajo, a fin de que los hombres recibieran el tratamiento que corresponde a la persona humana. Esa Declaración es la nueva idea del derecho y de la justicia y así esos hombres que entregan sus energías a la sociedad tienen derecho a que ésta le restituya su categoría digna, le dé lo indispensable para vivir honestamente, en la fórmula de Carlos Marx, asegurándole una existencia de persona humana.

Los debates sobre el artículo 123 sentenciaron a muerte al Proyecto del artículo 27: la revolución había sido obra de los campesinos, y la cuestión de la tierra era el problema fundamental: millones que habían regado los campos con su sangre esperaban la respuesta a sus luchas, tenían siglos de aguardar el triunfo de sus ideales y el retorno a las tierras de que habían sido inhumanamente despojados, confiaban una vez en la justicia, y la justicia llegó asesinando a su líder más honesto que haya tenido el movimiento armado. Pero Pastor Rouaix, José Natividad Macías, autor el último del Proyecto final del artículo 123, José Lugo y Andrés Molina Enríquez, entre otras varias personas, entregaron al Congreso, el 24 de Enero de 1917, el nuevo Proyecto del artículo 27; fué aprobado en la sesión permanente de los días 29 a 31 del mismo mes de Enero.

El artículo 27 es el antecedente histórico y el complemento del artículo 123, pero en ocasión de éste nació la idea de la Declaración de Derechos Sociales. El artículo 27, por su parte, es otra de las grandes transformaciones sociales y jurídicas de

la revolución.

Los artículos 27 y 123 contienen el pensamiento social de la nueva Constitución, en ellos alcanzó su realización el pensamiento social que se gestó en la guerra de Independencia y luchó a mediados de siglo con la postura individualista y liberal. Nacieron y lucharon dentro de un mundo en transformación y tienen algo de eterno: el trabajo es un valor fundamental y ha de prestarse siempre en condiciones que aseguren a los hombres dignidad y bienestar.

Alberto Trueba Urbina, en una conferencia afirmó que "La Constitución de 1917 fué la primera Declaración de los Derechos Sociales del hombre en el mundo enmarcados en un solo artículo: el 123 y de allí que la Constitución Alemana de Weimar y el Tratado de Paz de Versalles, que puso fin a las hostilidades de la primera guerra mundial, llevan en su espíritu los derechos sociales consagrados por la Constitución Mexicana". Basándose en las memorias de Samuel Gomper, líder de los trabajadores Norteamericanos en esa época, quedando plasmado en la parte XIII del mencionado tratado los ideales sociales de nuestra carta magna. Pero la realidad se interpone ante los cantos de los caballeros del Derecho y podemos decir junto con Silva Criste, que afirmaba en 1936: "no debemos vanagloriarnos de tener como se repite a menudo, la mejor legislación obrera del mundo pues esto existe todavía sólo sobre el papel. Las clases obreras permanece aún en gran parte desamparados en el terreno de la realidad". ¡Dantesco y triste destino reservado para los miserables del mundo!

CAPITULO II

LA JORNADA DE TRABAJO

CONCEPTO DE JORNADA

Según el diccionario, jornada significa, tiempo de duración del trabajo diario de los obreros. Etimológicamente deriva de la voz Italiana "Giornata", que significa día; en el lenguaje usual, tiene el sentido de relación de tiempo. Posiblemente venga "a través de otra lengua romance —del Latín "diurnus", tiene desde tiempos antiguos el sentido de "tiempo que dura la claridad diurna", "camino que se hace durante un día" corresponde, pues, al tiempo de trabajo diario (1).

Algunos autores definen a la jornada de trabajo como "el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, desde que sale de su domicilio hasta que regresa a él" (2), otro lo define como "el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material" (3).

Nuestra Ley Federal del Trabajo actual, dice que "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (4); por lo que "la idea nueva de la Jornada de Trabajo se desenvuelve en torno a las consideraciones: el deber único del trabajador, consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado, por lo tanto, la no utilización de la energía de trabajo es un riesgo de la empresa; en consecuencia, si se produce una interrupción de las labores, algún desperfecto en la planta eléctrica del Infiernillo, la prolongación de las horas de trabajo para recuperar el tiempo perdido, equivale a arrojar sobre los hombros del trabajador un riesgo ajeno. Estas razones explican la supresión de la ya citada fracción XVI del artículo III" (5).

1.—CALDERA, RAFAEL, "DERECHO DEL TRABAJO", pág. 424.

2.—MONTENEGRO, BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", pág. 38.

3.—GUERRERO, EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 119.

4.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", pág. 46.

5.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 271 y 272.

EVOLUCION Y DESENVOLVIMIENTO DE LA JORNADA DE TRABAJO

En la antigüedad, la jornada laboral era fijada por el amo o dueño del esclavo o de la tierra a que se vinculaba. El trabajo patrimonio de la esclavitud y sobre todo el trabajo material se consideraba impropio de hombres libres, y si algún interés tenían en velar por la salud del esclavo, lo era por la misma razón por la cual cuidaban de sus bestias ya que era obligación exclusiva del esclavo la realización de las labores. (1) Es en la Edad Media, bajo el sistema corporativo; donde encontramos una limitación a la jornada de trabajo, sólo que, era excesivamente larga, pues duraba de sol a sol. Solamente en las minas se logró una reducción, pero sin control alguno. Los estatutos de las corporaciones medioevales han reglamentado minuciosamente estos horarios, así como también consagraron el descanso dominical, el trabajo nocturno no se implantaba todavía. Las limitaciones fueron impuestas por los patrones en su propio beneficio, sin tener en cuenta la persona o los derechos de quienes trabajaban bajo sus órdenes. Lo hicieron para evitar la competencia que podría resultar ruinoso de aquellos que, por no respetar tales limitaciones, pudieran producir mayor cantidad que la prevista, con la consiguiente rebaja de precios de los artículos (2).

La Jornada de Trabajo no era, fija, ya que variaba conforme a las estaciones, nueve horas y media en invierno y doce y media en verano, según los oficios; la duración de la Jornada se condicionó a las disposiciones estatutarias de cada gremio. Durante las fiestas religiosas, quedaba prohibido todo trabajo, habían durante el año unas treinta fiestas.

En la época del liberalismo económico. La Revolución Francesa impuso ese principio y, en nombre de la libertad y de la autonomía de la voluntad, se hizo posible la fijación de la Jornada de Trabajo por el patrón. Los principios de la Revolución Francesa —libertad, igualdad, fraternidad— fueron los que, paradójicamente, iniciaron la mayor opresión, exteriorizada por el predominio del más fuerte y poderoso económicamente. Se explotó el estado de necesidad del trabajador, obligándolo a aceptar las condiciones que se le impusieran. La Ley de la oferta y la demanda accionaba en forma tal que establecía un perfecto desequilibrio entre las fuerzas del trabajo y la producción, cuyo resultado fue la primacía de la oferta sobre la de-

1.—DEVEALI, MARIO L., "TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO", tomo II, pág. 113.

2.—POZZO, JUAN D., "DERECHO DEL TRABAJO", tomo II, pág. 115.

manda y consiguientemente el abaratamiento de la mano de obra y la desocupación. (3) Leroy Beaulieu, explicó el principio de la libre contratación "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; pero además, ¿Por qué ha de prohibirse al trabajador que desarrolle toda su fuerza si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso?. Una cruel e impune explotación se ocultaba bajo su relinada apariencia; la ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de ocho, diez, doce o catorce horas, por lo que, aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo" (4).

Encontramos así las razones por la que el liberalismo se opuso a la reducción de la Jornada de Trabajo; "I) Porque toda limitación legal de la Jornada de Trabajo constituye un atentado contra la libertad de trabajo. Si en el caso de los niños o de las mujeres, la doctrina liberal concedió algunas limitaciones, en cuanto a los adultos fué irreductible durante el siglo XIX; el hombre que se compromete a trabajar un número de horas para un patrón, sabe de antemano a lo que se ha obligado y habiendo contratado libremente, debe cumplir su contrato. II) Por otra parte, decían los liberales, la protección que se pretende imponer al obrero será fatalmente ilusoria si las autoridades judiciales o administrativas no hacen cumplir estrictamente, por medio de un control incesante y vejatorio, las prescripciones legales; ella será peligrosa si es aplicada, porque los patronos serán necesariamente obligados, bajo pena de arruinarse, a disminuir la tasa de los salarios impuesta por la ley. Resultado neto para el obrero: disminución inmediata de las tasas de salarios, o a breve plazo, desocupación prolongada como consecuencia del cierre de las fábricas. Bajo un régimen de libertad, al contrario, el jefe de la industria proporciona exactamente la duración del trabajo de los obreros o las necesidades de la concurrencia; hecha así, con éxito contra sus rivales y la prosperidad de la fábrica beneficia a los obreros en forma de aumento de salarios" (5).

3.—DEVEALI, MARIO L., obra citada, pág. 613.

4.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 269.

5.—POZZO, JUAN D., obra citada, pág. 116.

Esos argumentos de la escuela liberal, con la teoría pretendían justificar una de las más irritantes injusticias cometidas en nombre de la libertad, como eran las jornadas hasta quince horas de trabajo, que agotaban rápidamente a los trabajadores y los conducían a una vejez prematura o a la incapacidad.

Tales abusos logró una lógica reacción en contra de la pasividad estatal hasta entonces asumida, y se comenzó a abrir nuevos frentes de lucha en contra del despiadado liberalismo, despertándose interés en los observadores y estudiosos por esos problemas. En Europa, Inglaterra y Francia en 1847 y 1848, respectivamente, aprobaron las primeras leyes sobre jornada legal, fijándola en diez horas y media en el primer país y diez horas en el segundo, aunque esta jornada se estableció para París, prolongándose a once horas en las provincias, ley que, tuvo poca vigencia, ya que el 9 de septiembre de aquel año las clases conservadoras consiguieron que el Parlamento Francés extendiera a doce horas la jornada de trabajo. Se operó la primera reducción de la jornada de trabajo en Inglaterra en la industria textil para el Act de diez horas en 1847, considerada como un salto en las tinieblas. El discutido socialista utópico Roberto Owen había hecho la experiencia reduciendo la jornada de trabajo, en gran escala, en la célebre hilandería de algodón de New - Lanark, terreno tan fértil en reformas sociales fecundas (6).

Hay que reconocer que "Roberto Owen al expresar que ocho horas de trabajo, y una buena organización podían crear superabundancia de riqueza para todos, se adelantó en mucho a su tiempo" (7).

Proclamaba Owen, que el principal motivo de la miseria y desempleo consistía en un exagerado desenvolvimiento de la producción mecánica, proporcionando al mismo tiempo riquezas crecientes al capitalismo, fomentando la desocupación y la reducción del salario de los trabajadores. Tales reformas le acrearon problemas y emigró a los Estados Unidos, fundando allí colonias cooperativas, siendo la más famosa la de "New Harmony". Con la organización de los "Trade Union", que se atribuye a Owen, comienzan los movimientos en favor de las mejores condiciones de trabajo, ejemplo que fué imitado luego en 1845 por Marx y Engels, que organizaron las asociaciones de trabajadores alemanes (8).

6.—CABANELLAS, GUILLERMO, "EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS", pág. 211.

7.—CABANELLAS, GUILLERMO, obra citada, pág. 211.

8.—DEVEALI, MARIO L., obra citada, pág. 14.

"El socialismo utópico en Francia bregó también, por la limitación de la jornada, y ello repercutió especialmente en la Revolución de 1848 cuyos propósitos de reformas sociales se tradujeron en una serie de leyes destinadas a mejorar la suerte de la clase obrera. Pero la ley del 9 de septiembre de 1848 por la cual se fijaba el principio de la duración de la jornada en diez a doce horas para ciertas categorías de establecimientos, no fué respetada en la práctica y fué dejada sin efecto por una serie de limitaciones que en realidad la suprimieron después de haber fracasado el movimiento de 1848" (9). También tenemos las peticiones obreras en pro de la reglamentación, como las de los partidos alemanes, programas de Eisenack, Gotha y, la de Erfurt de 1891.

Con la encíclica "Rerum Novarum", de León XIII, en 1891, llamada "La Carta Magna de los Obreros", se fijó las bases de la doctrina social — económica de la iglesia, dijo la encíclica: "Por lo que hace a la defensa de los bienes corporales y externos, lo primero que hay que hacer, es librar a los pobres obreros, de la crueldad de los hombres codiciosos que a fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas, sino cosas. Exigir tan grande tarea que con el excesivo trabajo se embota el alma y sucumba al mismo tiempo el cuerpo a la fatiga, ni la justicia, ni la humanidad lo consienten. En el hombre, toda su naturaleza y, consiguientemente, la fuerza que tiene para trabajar están circunscriptas a límites físicos, de los cuales no se puede pasar. Aumentase, es verdad, aquella fuerza, con el uso y el ejercicio, pero a condición de que de cuando en cuando deje de trabajar y descansar. Débese, pues procurar que el trabajo de cada día no se extienda más horas de las que permiten las fuerzas. Cuánto tiempo haya de durar este descanso se deberá determinar teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo, las circunstancias de tiempo y de lugar y la salud de los mismos obreros. En general, debe quedar establecido que a los obreros se ha de dar tanto descanso, cuanto las fuerzas empleadas en el trabajo, que con el ejercicio se consumieren". Esta doctrina social, fué depurada por la encíclica de Pío XI, "Quadragesimo Anno", del 15 de mayo de 1931, comenzaron a dictarse leyes de jornadas de trabajo en muchos países. Rusia lo hizo en 1897, fijando la misma en diez horas; Austria en 1901 implantó la jornada de ocho horas diarias; Italia en 1907 esta-

9.—POZZO, JUAN D., obra citada, pág. 117.

blece la jornada de diez horas, siguiendo Gran Bretaña en 1908 y Bélgica en 1909, respecto del trabajo en las minas, fijando la jornada de ocho horas; Estados Unidos lo hace en el año de 1912, respecto a ferroviarios (10).

En el tratado de Versalles, se fijó como objetivo fundamental de la Organización Internacional del Trabajo la limitación de la jornada a ocho horas y fué la cuestión básica de la conferencia celebrada en Washington en el año de 1919. Aunque no debe olvidarse que desde 1915 se fijó en Uruguay en ocho horas el máximo de la jornada diaria; y que la Constitución Mexicana de 1917, fué la primera Declaración de Derechos Sociales del mundo, en la que se consignó la jornada máxima de ocho horas.

Con el Tratado de Versalles se universalizó la jornada de ocho horas, y la producción mundial, lejos de disminuir, mejoró debido a que la implantación de la jornada de ocho horas aumentó el rendimiento de cada obrero y obligó a las empresas a adoptar una mejor organización, a perfeccionar su técnica, a mejorar su material, etc.

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

10.—DEVEALI, MARIO L., obra citada, pág. 14 y 15.

FUNDAMENTOS DE LA LIMITACION

Los industriales siempre encontraron nuevas razones para oponerse a la limitación de la Jornada de Trabajo. Disminución en la producción; desventaja de la industria nacional frente a los países que adopten la limitación; que no era el momento oportuno, etc.

Por su parte los obreros, expusieron muy "fuertes razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al calor" (1).

Como fundamentos en cuanto a la limitación de la jornada, podemos enunciar las siguientes razones:

a).—Las de orden económico, que se basa principalmente en que a una mayor jornada no corresponde un más elevado rendimiento sino que, al contrario, éste alcanza un nivel óptimo, y comienza a descender a partir de un determinado momento en que la fatiga crea en la relación jornada — rendimiento una correspondencia inversamente proporcional;

b).—Las de carácter social y estrictamente humano; cuando no imponen — la necesaria limitación de la Jornada de Trabajo, tanto para evitar las consecuencias negativas de un exceso de dedicación como para favorecer las de tipo positivo que se ordenan en la conveniente, obligada disposición del tiempo preciso para el cumplimiento de los deberes familiares y sociales;

c).—Las de naturaleza espiritual, que atienden tanto a los necesarios efectos de un descanso razonable, como a la utilización del tiempo, fuera de las horas laborales, para el adecuado desarrollo de los valores morales, culturales y religiosos del trabajador;

d).—Las de significado puramente fisiológico, que miran a los efectos del exceso de trabajo sobre el cuerpo humano, ocasionando la fatiga de éste, y originando alteraciones o consecuencias dignas de ser tenidas en cuenta en el organismo general del hombre;

1.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 269.

e).—Las de valor político — jurídico, que si han de conceptuar exactamente el alcance de una limitación de la Jornada de Trabajo en el plano político — social, no pueden desconocer que toda finalidad duradera en este sentido tiene su mejor instrumento de realización y de consecución de objetivos en el campo del derecho y por medio de la norma (2).

La limitación de la jornada laboral, constituye un antecedente adecuado de la de seguridad y prevención de los riesgos laborales, teniendo en cuenta la necesidad de no prorrogar por más tiempo que el soportable por el trabajador sin desmedro de sus condiciones físicas. Así aparece la fatiga, como causa de la limitación de la jornada laboral. La fatiga, consecuencia del cansancio, especie de intoxicación provocada por el trabajo, surte efectos importantes en los riesgos laborales; la fatiga, o sea el propósito de que no se concrete en grado excesivo — determina la necesidad de limitar la jornada laboral, para así eliminar o reducir la causa de gran número de accidentes (3).

Dice Despontin que "En el transcurso de un período de trabajo, señala Joves, se advierten dos modalidades en el obrero: aquella inicial, en que el rendimiento se acrecienta, y en su organismo ocurren fenómenos químicos y físicos que permiten condiciones favorables para la creación de energías que facilitan la labor y que al "ponerse a tono" logran la concentración del individuo en el trabajo que ejecuta. Agrega el autor citado, de que ese momento de absorción por la tarea que se realiza, da una sensación de placer y de satisfacción. Después de este período inicial, el esfuerzo lentamente se transforma en doloroso y se conoce el instante como consecuencia de la fatiga en esta marcha, en que al trabajo debe sostenérsele con un esfuerzo de voluntad, es decir, ha perdido la tarea el carácter de ritmo agradable, para transformarse en penosa; se llega al cansancio, a la disminución de la aptitud para producir y si aún se prolonga hasta el agotamiento el individuo deja de ser un ente-creador y fisiológicamente debe ser considerado como un enfermo" (4).

Las Jornadas de Trabajo, al ser excesivamente prolongadas, hacen perder calidad al trabajo prestado, los accidentes de trabajo son también mayores en las jornadas prolongadas porque la fatiga, disminuyendo la atención y la rapidez de los

2.—ALONSO GARCIA, MANUEL, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 438.

3.—CABANELLAS, GUILLERMO, "DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO", pág. 51.

4.—DESPONTIN, LUIS A., "LA TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO", pág. 160 y 161.

movimientos, multiplica las posibilidades del daño. Pero hay una razón poderosa, que es la conveniencia, y aún la necesidad, de que el trabajador dispusiese de horas libres para el perfeccionamiento y el desenvolvimiento de su personalidad. La personalidad del trabajador, tanto en el orden natural como en el orden político, tanto individual como colectivo, no podía manifestarse y desarrollarse si el obrero permanecía ligado a la máquina durante todas sus horas de vigilia. Además, la mecanización y la división del trabajo, progresivamente creciente, hacían su labor cada día más automática, más aintellectual y hacía, por tanto, más necesario que dispusiesen de bases libres para dedicarlas al solaz y cultivo del espíritu, so pena de llegar al embrutecimiento de la clase trabajadora (5).

Así dice, De Aguinaga Tellería que Es ahora cuando en la mayoría de los países, el rendimiento, la productividad del hombre y la valoración creciente de sus virtudes personales de laboriosidad y competencia profesional se limitan en el tiempo dentro de la jornada máxima, que la jornada máxima, que la experiencia ha considerado como prudente exigencia antropológica, y que a su vez responde al dictado imperioso de la política social en el trabajo (6).

5.—GALLART FOLCH, ALEJANDRO, "DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO", pág. 242.
6.—DE AGUINAGA TELLERIA, ANTONIO, "DERECHO DEL TRABAJO", pág. 362.

LA JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

En virtud de la importancia de las Leyes de Indias y por la influencia de la legislación Española en la Nueva España, ya que se dictaron para las colonias Españolas, expondremos sobre el contenido de ellas.

Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de Indias", de 1516 a 1769. En estas leyes aparecen instituciones tan importantes como aquella que fijó una jornada de ocho horas y que aparecen en el libro tercero, título sexto, capítulo séptimo de 1593 expedida por el Rey Felipe II. La disposición correspondiente estipulaba: "Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas que se hicieren, repartidas a los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere de forma que no faltando un punto de lo posible también se atiende a procurar la salud y la conservación". En esas leyes se aluden al salario mínimo, que señalan una protección, en el trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las prestaciones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomendaderos ambiciosos (1).

Las Leyes de Indias dictadas en el siglo XVI constituyen el más remoto antecedente legislativo de la jornada diaria de ocho horas y de cuarenta y siete a la semana.

Señala Montenegro Baca que Niceto Alcalá Zamora comenta tan sabias como humanísimas disposiciones, con las siguientes frases: (2)

"Patronos intransigentes y multitudes trabajadoras sobre explotadas han creído durante mucho tiempo que la jornada legal de ocho horas era innovación diabólica o redentora, según el punto de vista, con que termina la pasada centuria o empieza la actual. Por lo que a España y América se refiere al menos no pasó así. Esa jornada legal de ocho horas diarias, y su complemento la semana de cuarenta y siete que supone el descanso dominical y la reducción de una hora en la tarde del sábado, está ya en las Leyes de Indias. Lo que parece conquista

1.—GUERRERO, EUQUERIO, obra citada, pág. 131.

2.—MONTENEGRO BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", t. 1, pág. 87.

afanosa del socialismo contemporáneo, lo instauro y ordena tranquilamente Felipe II en 1593. La ley de la jornada de ocho horas gana en importancia mediante su catalogación, porque pertenece a un título y se refiere a una materia, en que, hoy (con todo el internacionalismo de las Internacionales Colectivistas) costaría trabajo ganar la integridad de la jornada sin horas extraordinarias, dado el espíritu defensivo tan excitado en los nacionalismos actuales. Porque aquella ley se refiere al trabajo "en las fortificaciones y fábricas que se hicieren". Es decir, a lo más inaplazable en la defensa de un imperio tan lejano, blanco de todas las codicias".

Sin embargo esas leyes, no fueron más que buenos propósitos, porque en la realidad no eran aplicadas.

Pasando a las legislaciones posteriores, en el Estado de Jalisco en 1914, y en el Estado de Veracruz del mismo año se expidieron legislaciones en la que se limitaba a nueve horas la jornada máxima. Los artículos 71 y 73 de la Ley del Trabajo de Yucatán, de Salvador Alvarado, fijaron también un límite para la jornada que, salvo algunas excepciones era de ocho horas.

La fracción primera y segunda del artículo 123 fija la jornada máxima en ocho horas en el día y de siete en el trabajo nocturno, lo que se justifica ya que el trabajo nocturno implica una mayor tensión para el trabajador.

Por las distintas horas en que se preste el trabajo, la jornada puede calificarse en diurna, nocturna y mixta; así los artículos 58 a 68 de la Ley Federal del Trabajo reglamentan las disposiciones relativas a la jornada de trabajo, creando tres clases de jornadas: a) Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. b) Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. c) Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

El artículo 61 de la Ley Federal fija la duración de las jornadas antes expresadas.

La Jornada mixta se presenta como una necesidad y concuerda con las disposiciones del artículo 123, ya que no se encuentra prevista en la Constitución. Hay veces en que ocurre mezcla entre los horarios por lo que no podría establecerse si se trata de jornada diurna o nocturna. Por lo que si el período

de trabajo nocturno comprende tres horas y media o más, la jornada se reputará nocturna. Por tanto, jornada mixta, que no puede exceder de siete horas y media, es aquella que comprende menos de tres horas y media de la jornada nocturna.

El artículo 63, hace mención a la jornada continua, en la que se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos. Por lo que podemos designar a la jornada continua, como la que se realiza sin descansos o éstos muy cortos durante aquélla, y suele responder a la lógica exigencia derivada de la naturaleza industrial, como ocurre con los altos hornos, los hornos de las fábricas de cemento, fábricas de gas, etc., que exigen la sucesión de tres turnos de ocho horas a fin de que quede cubierto el servicio o labor diaria.

EL PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA

La jornada máxima de ocho horas, elevada a la categoría de precepto constitucional en el artículo 123, no puede ser sobrepasada; el pacto que, fijará en nueve horas la jornada diaria no tendría valor alguno y no obligaría al trabajador a prestar sus servicios sino durante ocho horas.

La fracción I del artículo 123, fija la jornada máxima en ocho horas, es tajante, no hay ambigüedad, ni flexión, por lo que la Ley Federal la fija en el artículo 61, sin embargo en el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, dice que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que exceda de la máxima y en el párrafo segundo de este artículo, dice que se podrán repartir las horas de trabajo, para que el trabajador pueda reposar el sábado en la tarde. Lo que implica grave atentado a la Constitución, ya que se traslada las horas del sábado a los demás días de la semana lo que sobrepasaría la jornada máxima legal.

Debe fijarse la duración de la jornada en los contratos individuales o colectivos de trabajo, tal como lo disponen los artículos 25 fracción V, y artículos 391 fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 177, de la Ley Federal señala la jornada máxima de los menores de dieciseis años que será de seis horas diarias.

La Constitución fija una jornada variable, por una parte fija la jornada en ocho horas y por otra en la fracción XI del artículo 123 regula el trabajo extraordinario autorizando nueve horas extras semanales.

Habla la fracción I del 123 de jornada máxima, dejando la puerta abierta para jornada menor.

1.—KROTOSCHIN, ERNESTO, "TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO", volumen II, págs. 902 y 903.

EL PRINCIPIO DEL TRABAJO EFECTIVO

Consiste ese principio en que por jornada de trabajo se entiende, únicamente, el tiempo en que el trabajador desarrolla, de manera efectiva, su energía de trabajo; "sin calcular los reposos durante la jornada, esto es, las interrupciones relativamente breve concedidas durante la jornada para que el trabajador pueda descansar o tomar sus comidas. Debe distinguirse entre los reposos durante los cuales el trabajador no está obligado a trabajar, ni estar dispuesto para ello, y el tiempo en que el trabajador no trabaja, pero tiene que mantenerse a disposición del patrono. Este tiempo "vacío", durante el cual el trabajador debe mantenerse a disposición o en reserva, suele formar parte de la duración del trabajo efectivo, sobre todo cuando éste tiempo es más o menos imprevisible, y, por eso, incalculable de antemano. Pero hay actividades en las que las horas de mera disposición (de espera) se producen con cierta regularidad, o conforme a un plan de trabajo preconcebido. En estos casos se las calcula a veces separadamente del trabajo efectivo, esto es, no se las computa en la jornada normal de trabajo" (1).

Desde este punto de vista "por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono".

Así cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas, el tiempo correspondiente le será contado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad: Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador y permitir el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. El principio del trabajo efectivo da satisfacción al primero, no así al segundo de los motivos. El principio del trabajo efectivo puede hacer que el trabajador permanezca doce o catorce horas en la negociación y es manifiesto que aún cuando sólo trabaje, efectivamente, ocho horas, no se alcanzaría, de manera integral, el propósito de la Ley.

1.—DESPONTIN, LUIS A., "LA TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO", pág. 157.

EL PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA

El artículo 123 inciso "a" fracción XXVII, dice que serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 5 fracción III, dice que no producirá efectos la estipulación que establezca: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La jornada humanitaria es la jornada máxima para aquellos trabajos que requieran un desarrollo considerable de energía.

La jornada normal de trabajo de ocho horas, se reduce para las tareas que se realizan en lugares perjudiciales para la salud. La disminución de la jornada se efectúa sin rebaja de los salarios que los trabajadores perciben; pues el desgaste de éstos resulta incluso mayor, aún cuando su prestación de servicios sea inferior a la normal.

Este principio de la jornada de ocho horas, conduce a muchas injusticias, y no todos los trabajos requieren el mismo desgaste de energías. De ahí, pues, que no hubiera querido la ley dar una regla invariable y que estimara preferible consignar un principio flexible para que, cuando la naturaleza del trabajo lo demande, se fije como jornada máxima una duración menor de ocho horas.

Son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que deben resolver sobre esta reducción. Estas se imponen en atención a las necesidades del trabajo, constituye una obligación legal. Las autoridades a petición de los obreros y cuando se demuestre lo excesivo de la jornada, están en la obligación de decretar la reducción.

LA JORNADA DE CUARENTA HORAS SEMANALES

Ante todo quiero hacer la aclaración de que el nombre correcto de este inciso sería "jornada de cinco días", ya que "jornada de cuarenta horas", es susceptible de artimañas por parte de los patrones, que podrían hacer trabajar a los trabajadores semanas de seis días, dividiéndolas adecuadamente, en cambio jornada de cinco días, sabiendo que el máximo son ocho horas multiplicado por cinco serían cuarenta horas, lo que se tendría sábado y domingo para descansar o cualquiera de los otros días.

En su afán por obtener ganancias fabulosas, los industriales, los economistas, olvidan factores que preocupan a higienistas, fisiólogos, médicos y a la humanidad misma: el desarrollo asombroso de la máquina, industria, automatización, basado en una progresión técnica, que aumentan los peligros en relación al factor humano. Que es el eje o centro donde se concreta la preocupación de aquellos que ven más allá de un simple aumento de la productividad o del rendimiento; de quienes pretenden que el desarrollo técnico no se haga sino cuidando, al material humano, al que debe concedérsele preferencia sobre cualquier otro valor. Cosa que en el actual sistema de etapa del capitalismo financiero, está demostrado históricamente, no le concede ese valor, al factor humano. No es posible admitir el sacrificio de vidas humanas por la simple necesidad de aumentar la producción o para mejorarlas, sobre todo sabiendo que fabulosas ganancias van a parar a países imperialistas, que día con día desangran a nuestros países. El problema contempla un doble aspecto: el económico y el social — humanitario, siendo este de importancia ante el Derecho Social, sin olvidar las repercusiones económicas. Aunque no deja de extrañar el aspecto político con que se presenta la jornada de cuarenta horas en México y pretender el gobierno desviar la atención del objetivo de los trabajadores concediendo dicha jornada sin incrementar el salario, porque es indiscutible que dicha jornada se impondrá a los trabajadores en general, ya que el Presidente tomó la delantera al implantar dicha jornada a los burócratas.

Dice Despontin que "En un principio, la reducción de la jornada fué para tareas insalubres, en cuanto a la especialidad en sí, y para mujeres y menores de edad, en lo que se refiere a la mano de obra, hoy lo es para el comercio y para la agricultura lo mismo que para el obrero adulto, sin limitación alguna, con tendencia a reducir aún más las horas de labor, como

nos lo dicen los intentos de llegar, no a la semana de cuarenta horas, sino al año de dos mil horas, o sea, a la de 38 horas y fracción, que significa lo que se conoce como semana de dos domingos. Siendo actualmente característico la fórmula de "más tiempo libre y mayores recursos económicos para aprovecharlos". Esta es la modalidad del moderno sentido del trabajo, a la que se agrega la de la intensidad en el esfuerzo productor, para que las horas de actividad sean efectivas y reales, lográndose un mayor rendimiento" (1).

Por lo que actualmente los trabajadores mexicanos prefieren el incremento del salario, en cuanto que el costo de la vida ha aumentado considerablemente, y la inflación ahoga nuestra economía. La jornada de cuarenta horas aumentará más el costo de la vida y se presenta el panorama que señala Strachey (2), al decir que "la crisis arrasa nuestros hogares, nos arrebatata el pan, desgarrar nuestras esperanzas, nos aniquila, nos azota y nos hunde a centenares en la miseria, en la misma forma que las fuerzas de la naturaleza aniquilan azotan y hunden en la miseria al salvaje. De allí que nuestra actitud frente a la crisis no pueda diferir, de la actitud del salvaje frente a las fuerzas ciega de la naturaleza".

No se puede decir que el problema de la jornada de cuarenta horas sea nuevo, ya que en México hace 25 años la Cámara de Diputados, presentó un proyecto que desde luego no fué aprobado. En 1937, los trabajadores petroleros consiguieron de la empresa, con la inclusión en el contrato colectivo la jornada de cuarenta horas semanales.

Antonio de Aguinaga dice que "En algunos países se realizan jornadas de cuarenta horas semanales y hasta en ciertas actividades se reducen a cinco en la semana los días de actuación del asalariado, pero tales jornadas son resultado muchas veces de extremar ilógicamente la verdadera finalidad fisiológica, moral y económica de su limitación, que conduce en la actualidad al estado de angustia de algún país por la falta de productividad, inferior a su consumo, que no puede ser suplida por sus recursos naturales" (3).

Constitucionalmente la implantación de la semana de cuarenta horas es viable, ya que la fracción I del artículo 123 señala el máximo de la jornada de trabajo, lo que como se ha dicho deja la posibilidad de que pueda ser menor del límite legal.

Es así como "En unos cuantos años, según los progresos

2.—STRACHEY, JOHN, "NATURALEZA DE LAS CRISIS", pág. 451.

3.—DE AGUINAGA TELLERIA, ANTONIO, "DERECHO DEL TRABAJO", pág. 365.

de la técnica habrá trabajo sólo para jornadas de cuatro horas y más luego para dos, hasta que llegue el día que el hombre prácticamente ya no necesite trabajar, en que todo el trabajo sea hecho por carbón y máquinas" (4), ¿es ese el futuro de México?

Por último diremos con Montenegro Baca que "no dudamos que la semana de cuarenta horas se impondrá; los progresos de la técnica actual no sólo permiten implantar la jornada de siete horas diarias, sino aún la de seis horas, y siempre obtendrían pingües utilidades los empleadores. Recordemos que la historia de la reducción gradual de la jornada de trabajo muestra, cómo a cada reducción los obreros han encontrado recursos inesperados que han hecho aumentar la producción" (5).

4.—MONTENEGRO BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", tomo I, pág. 10.

5.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 106

CAPITULO III

LA CARGA DE LA PRUEBA

EN MATERIA LABORAL

LAS PRUEBAS Y SU OBJETO

La palabra prueba jurídicamente tiene dos sentidos: uno cuando se aplica a los medios de prueba, los medios para convencer al juzgador de la verdad; y el otro se refiere a las razones que producen la convicción del juzgador, la justificación misma de los hechos controvertidos (1).

La prueba término latino de *probe* o *probandum*, tiene diferente acepciones. En sentido gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de *probe*, que significa honradez o de *probandum*, probar, patentizar, hacer fe.

Carlos Lessona dice que "probar, significa hacer conocidos para el juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser" (2). Otro autor Vicente y Caravantes, conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí mismo (3).

La prueba es pues, el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. Están destinadas a convencer al juez de un hecho afirmado. Como se ve, se dirigen al juez, por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados, puesto que debe juzgar *insti allegata et probata* (4).

El juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad. Aplicará el método deductivo, es decir, se aplicará la norma al caso concreto y en esta forma el juez resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas aportadas por el actor y el demandado, ambas partes tratan que la congruencia entre la idea que ellos tienen de una cosa y la cosa misma (la verdad de ella), sea la que se estructure en el espíritu del juez, sea el actor, o el demandado.

Lo importante de la prueba son los hechos, el objeto de la

1.—ARCE CANO, GUSTABO, "LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE", pág. 114.

2.—PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", pág. 242.

3.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", tomo II, pág. 194.

4.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, obra citada, pág. 194 y 195.

prueba, el derecho no es objeto de prueba. Los hechos constantemente cambian; se transforman constantemente; por eso es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. El derecho es estable, es fijo, se presume que es conocido por todos. En cambio, cuando se invoca una ley extranjera si debe probarse la existencia de la misma, puesto que los jueces no están obligados a conocer todas las leyes de los diferentes países, correspondiendo al que invoca la ley extranjera demostrar su existencia.

El artículo 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente al derecho laboral dice que "sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos costumbres o jurisprudencia".

Sólo los hechos dudosos o controvertidos son objetos de prueba. La Ley Federal del Trabajo considera como objeto de prueba los hechos acerca de los cuales las partes no están conformes y los alegados en contrario frente a los hechos sobre los cuales exista conformidad entre ellos.

Los hechos notorios no necesitan ser probados, el artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles dice: "Los hechos notorios pueden ser invocados por el tribunal, aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes".

Calamandrei, define los hechos notorios: "Se reputan notorios los hechos cuyo conocimiento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social, al tiempo de pronunciar la resolución" (5).

El que es llamado a juicio para ilustrar sobre la notoriedad de un hecho, asume el oficio de perito, porque el conocimiento que tiene de aquel hecho no deriva para él de una especial relación en que se encuentra con él, sino de formar parte de aquel círculo social, en cuya cultura encuentra el conocimiento del mismo hecho.

El período de prueba en todo procedimiento de derecho es de gran importancia. Las pruebas son el alma del juicio el resultado del juicio está sujeto a ellas; las sentencia que ha de versar sobre la verdad de los hechos controvertidos, tiene por base la prueba. Pero si la prueba es de gran interés, su apreciación debida es mucho más importante. Probar es demostrar que un hecho dado ha existido en forma determinada. Su valor depende de la apreciación.

CLASIFICACION DE LA PRUEBAS

Las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura jurídica para producir eficacia en el proceso, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de fórmulas legales. Es decir tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructuración y función en el proceso obrero.

Es conveniente referirnos a los medios de pruebas, en términos generales.

Las pruebas son clasificadas por los autores en dos grupos: pruebas propiamente dichas y presunciones. Las pruebas propiamente dichas se dividen en plenas y semiplenas, directas e indirectas, reales y personales, originales e inoriginales, históricas y críticas. Pueden ser también, con relación al tiempo en que se producen, de dos especies: probationes probatos (constituídas antes del proceso) y probationes probandoe (producidas en el curso del proceso), o sean pruebas hechas y pruebas que se han de hacer en el proceso y, según la división clásica de Bentham, pruebas preconstituídas y pruebas casuales. Las preconstituídas son ordenadas por el legislador y surten sus efectos conforme a la ley, y las casuales se producen durante el pleito, la confesional, la testimonial, la pericial y las presunciones.

MEDIOS DE PRUEBA

El artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, señala como admisibles todos los medios de prueba, se enuncian los medios de pruebas. Los principales medios probatorios son los siguientes:

- 1.—La Confesional;
- 2.—Los Documentos Públicos;
- 3.—Los Documentos Privados;
- 4.—Los Dictámenes Periciales;
- 5.—El Reconocimiento o Inspección Judicial;
- 6.—Los Testigos;
- 7.—Las Presunciones, Legal y Humana;
- 8.—Las Fotografías, Escritos y Notas Taquigráficas, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descunbrimientos científicos.

Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicho prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Hay confesión expresa, y confesión ficta; en este caso la expresa sería la que se expresa en la definición anterior; y confesión ficta, es cuando al citarse al que obsolverá posiciones con el apercibimiento legal, no concurre el día y hora señalado, llevándose la audiencia, se le tiene por contestada en sentido afirmativo las posiciones que formule la contraparte en la audiencia respectiva, siempre que las posiciones no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos y que estén formuladas correctamente, por lo que la Junta debe calificar dichas posiciones.

La prueba confesional es ineficaz para probar el derecho propio "nadie puede constituir con su sólo dicho la prueba de un derecho".

La confesión expresa, tiene mayor valor probatorio que la prueba testimonial y casi se puede decir que es la reina de las pruebas.

La confesión ficta hace prueba plena, puede ser destruída con la prueba testimonial.

2.—Documentos; Son toda representación, material destinada e idónea para producir una cierta manifestación del pensamiento es decir cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible, aunque para precisar el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos traductores.

Pueden ser Documentos Públicos o Privados.

Por Documento Público se entiende el expedido por un funcionario público, en ejercicio de sus funciones, dentro de las facultades que otorga la ley al funcionario, y con los requisitos formales que la misma requiera. Poseen mayor fuerza los expedidos por funcionarios que tienen fe pública.

Documento Privado, es el que procede de particulares que no ejercen función pública o de un funcionario cuando lo expide fuera de sus funciones.

Los Documentos Privados para ser eficaz necesitan ser ratificados cuando se objeta su autenticidad y la parte que lo presenta está obligada a probar su autenticidad cuando es objetada de falsos.

Los documentos serán apreciados por la Junta en conciencia, sin alterar los hechos o incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, analizando cada uno de los documentos aportados por las partes.

3.—Peritos; Se denomina perito a la persona, versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al juez sobre algún aspecto de la controversia, su actividad debe ser considerada como auxiliar de la Junta en la busca de máximas o esperiencias.

La prueba pericial se considera como prueba legal, porque su finalidad es el mejor esclarecimiento de los hechos por parte del tribunal que la utiliza.

Los peritos carente de preparación, no hacen prueba plena.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son soberanas para apreciar la prueba pericial, que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Al ofrecer la prueba pericial, se debe indicar la materia sobre la que debe versar el peritaje, y nombrar el perito.

4.—Inspección Judicial, es el reconocimiento realizado por el actuario sobre las cosas materiales, muebles e inmuebles, nóminas o listas de raya, etc. Se ofrece especificando los puntos sobre los cuales debe recaer. Hace prueba plena de sus resultados, pero siempre que éstos no tengan relación con las pruebas testimoniales y periciales con las que se combine, porque entonces queda sujeta a los principios que rigen a éstas últimas, sólo puede recaer sobre hechos y circunstancias apreciables por medio de los sentidos.

La prueba idónea para demostrar debidamente el pago de vacaciones, séptimos días y descansos obligatorios, no es la

testimonial, sino la ocular de las listas de raya.

5.—Testimonial; El testigo es la persona que declara en juicio acerca de la existencia o inexistencia de cualquiera de los hechos objeto de prueba.

Los testigos no están obligados a emitir juicio, sólo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos.

El valor probatorio de los testigos, depende no de su número, sino de la credibilidad que se busca en sus declaraciones, aún más cuando de autos no hay nada en contra de las mismas.

La pluralidad de testigos, por sí misma, no es prueba de veracidad, lo es la confianza y credibilidad en los mismos.

Testigos aleccionados, son cuyas declaraciones son iguales, cuando es inobjetable la verosimilitud de sus declaraciones.

Testigos sospechosos, son aquellos cuyas declaraciones por su uniformidad y contenido hacen presumible que fueron preparados para declarar en la forma en que lo hicieron.

No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretende probar, siempre deben de dar la razón de su dicho.

Las presunciones; Presunción es la inferencia que la ley o el juez hacen de un hecho conocido y probado para probar otro litigioso. Es un acto de la mente o de la voluntad del legislador.

Las presunciones pueden ser Legales y Humanas: las primeras las establece la ley, las humanas las formula el juez.

Las presunciones pueden ser destruídas por otros medios de prueba.

Las Juntas al fallar según su conciencia, se han colocado en el supuesto de Narciso Bassols, al denunciarla como enemiga del obrerismo mexicano y como fuente de peligros para los asalariados y en mi opinión personal podría catalogarlas como "cuevas de ladrones".

CARGA DE LA PRUEBA

"La carga de la prueba consiste en la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos, si quieren obtener una sentencia favorable a sus pretensiones" (1).

La necesidad de probar es una carga procesal, que impone la de ejecutar determinadas actividades, con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo.

Tenemos dos corrientes en cuanto a la carga de la prueba: Las ideas tradicionales y las ideas modernas.

a).—Las ideas tradicionales sobre la carga de la prueba, se encuentra sintetizada en las expresiones siguientes:

La carga de la prueba incumbe al actor y el reo debe probar sus excepciones, ya que, quien afirma ésta debe probar, demostrar la verdad de los hechos de su demanda. La necesidad de probar recae siempre sobre el actor; quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone. El reo, el demandado, debe probar sus excepciones y defensas; tercero, quien afirma un hecho negativo, nada tiene que probar; la prueba incumbe a quien afirma, no a quien niega; el que niega el hecho no está obligado a presentar prueba.

b).—Las ideas modernas; puede sintetizarse en lo siguiente:

I.—La carga de la prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna.

II.—Debe probar, el que esté en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado.

III.—Para la distribución de la carga de la prueba debe entenderse no tanto a la situación de los contendientes, sino a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá, una sentencia favorable.

IV.—La prueba se dirige al juez, a fin de que éste resuelva los juicios "secundum allegata et probata".

La diferencia entre carga y obligación es la siguiente; existe obligación cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica (ejecución o pena); si, por el contrario, la abstención, en relación con el acto determinado, hace perder solamente los efectos últimos del acto mismo, nos encontramos frente a la figura de la carga.

El onus probandi o carga de la prueba, en nuestra disciplina procesal del trabajo representa una necesidad jurídica de aportar material probatorio. La Ley Federal del Trabajo, no

1.—PALLARES, EDUARDO, "DERECHO PROCESAL CIVIL", pág. 359.

regula la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial ha suplido deficiencias legales, creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, con sentido proteccionista de la parte débil que es el trabajador, de lo contrario dejaría al demandante obrero en una completa indefensión, incompatible con los más esenciales postulados del Derecho del Trabajo.

a).—Hay tres formas para lograr el conocimiento de la verosustentadas por las teorías del Derecho Procesal. La doctrina llamada "racional" o "de conciencia", que consiste en que los medios de prueba deben ser apreciados por el juzgador, de acuerdo con la impresión general que experimente, pues todo entendimiento ilustrado en presencia de las pruebas, reacciona de alguna manera. Moreno Cora dice, citado por Porrás López (2), "La hemos llamado racional y es la más antigua y la que primero se ha presentado en la mente de los legisladores como la más propia para llegar al conocimiento de la verdad y evitar los errores a que tan expuestos se encuentran los jueces al juzgar acerca de la verdad de los hechos".

Durante la República, en los primeros tiempos del imperio romano, los jueces, dentro del proceso, estaban en libertad absoluta para apreciar el valor de cada instrumento probatorio, el único límite era su razón, su criterio jurídico. Esta doctrina se basa en la vieja tesis filosófica de que la verdad es subjetiva, expuesta hace siglos por los sofistas. Los sofistas eran individualistas y subjetivistas. Como decía Protágoras, "el hombre es la medida de todas las cosas", que equivale a que cada individuo tiene una visión propia de la realidad.

La Ley Federal del Trabajo, consagra ese sistema. "Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia", en el artículo 775.

Las objeciones principales de este sistema son las siguientes:

I.—La verdad no es subjetiva, sino externa, trascendente, y debe regularse la forma de su investigación.

II.—La soberanía de apreciación es peligrosa, porque la hace emotiva y no tiene freno de ninguna especie, dando lugar a la arbitrariedad.

III.—Otra objeción es la de Narciso Bassols al denunciar a las Juntas, como peligro y enemiga de la clase obrera.

2.—PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", pág. 245.

b).—La segunda forma para investigar la verdad, en los juicios, es llamada legal. "Conforme a este sistema no son los jueces, los que, según los dictados de su conciencia, deben juzgar, de un hecho determinado, sino que sus fallos deben ajustarse a la pauta de la ley y no es ya su sola convicción la que prevalece, sino que sus resoluciones deben dictarse apreciando las pruebas de acuerdo con las normas procesales", como dice Bustamantes citado por Porras López.

El fundamento principal es que la verdad es objetiva, externa, y por ello es posible que el legislador regule la investigación de aquella, siguiendo un proceso científico. Sin una forma sistemática de investigación no se puede aprehender la verdad.

El Derecho Canónico de la edad media, pero sobre todo el procedimiento inquisitorial fué el encargado de evitar que el juez pudiera apreciar, valorar las pruebas con cierta libertad, el juzgador era un individuo que se encargaba de aplicar el alcance legal previamente fijado a los medios de prueba.

c).—La tercera teoría es la llamada "de la apreciación libre de la prueba", también llamada sistema mixto. La verdad es objetiva y sus principios fundamentales, que la experiencia a demostrado son correctos. Esta nueva doctrina no limita los medios de prueba: Son admisibles todos; pero los más importantes están reglamentados. El valor de las pruebas está determinado; más se permite al juzgador sopesar cada una, según los cánones lógicos y la experiencia, para contrariar el valor legal. Sistema seguido en nuestro Código Procesal Civil, configura una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción.

La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia sin excesivas abstracciones de orden intelectual, a asegurando el más certero y eficaz razonamiento.

En el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, se sigue el sistema de la libre apreciación de la prueba, aplicando los criterios doctrinarios, el legal y el jurisprudencial.

I).—El criterio doctrinal consiste en la serie de doctrinas expuestas anteriormente a fin de precisar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo.

II).—El criterio legal, la apreciación de la prueba en conciencia, significa que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo harían el común de los hombres para concluir y declarar, después de ese análisis que se ha for-

mado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

III).—Criterio jurisprudencial. La Suprema Corte ha dicho: "La apreciación de las pruebas hechas por la Junta de Conciliación y Arbitraje es una facultad soberana y que, por lo mismo ninguna otra autoridad puede sustituír su propio criterio al de las Juntas cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar una advertidamente sobre pruebas rendidas por algunas de las partes, como si aquéllos no existieran en el expediente ocupándose sólo de las presentadas por la contraria ya que esta tesis sería opuesta a la razón y justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 Constitucional.

El más alto tribunal, parece que ha aceptado la doctrina de "la sana crítica" cuando dice: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son soberanas para la interpretación de la ley, ni para la aplicación del derecho; si lo fueran, habiéndoseles ya reconocido soberanía para fijar los hechos y apreciar las pruebas, la intervención de la justicia federal contra sus actos sería oceaosa, llegándose a la creación de un tribunal substraído a toda jurisdicción que hiciera ajustar los actos del mismo a los mandatos de la Constitución por tanto, si se afirma que una Junta ha interpretado indebidamente la carta fundamental, no se desconoce la soberanía de esa Junta, porque no se trata de apreciación de pruebas, ni de la deducción de hechos, porque se trata de un caso de interpretación de ley, que no constituye acto propio de la soberanía de las Juntas. (jurisprudencia: apéndice 1917-1965, quinta parte, tesis 94, pág. 102 y s.)".

En el proceso del trabajo, existe la inversión de la carga de la prueba, que se ha particularizado a través de la jurisprudencia:

a).—La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que no adeuda salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato de trabajo.

Salario íntegro. Prueba de su pago. Su prueba mediante la documental, debe consistir en el recibo de pago que debe recabarse del trabajador.

Amparo directo 5828/65.

Salario íntegro. Prueba de su pago. También puede aceptarse la testimonial, siempre y cuando sea de personas ligadas de tal manera a los hechos que su dicho sea válido indis-

cutiblemente, como son los empleados y compañeros de labores.

Amparo directo 6737/65.

b).—La carga de la prueba corresponde al patrón para justificar que el obrero no sufre enfermedad profesional.

"Demostrado que al entrar un obrero al servicio de su patrón se encontraba sano, y que la enfermedad ocurrió estando al servicio de dicho patrón, tiene aquél a su favor, la presunción humana y lógica de que contrajo la enfermedad por causa, con ocasión o en ejercicio del trabajo, y por tanto toca al patrón y no al obrero, la prueba de que la enfermedad de que se trata no tiene el carácter profesional y que no ha podido ser contraída por ninguna de las causas o motivos señalados".

Ejecutoria de 20 de septiembre de 1934, Frías Vda. de González, María.

c).—La carga de la prueba corresponde al patrón para comprobar que la enfermedad profesional del obrero no fué ocasional u originada por el trabajo, cuando dicha enfermedad se encuentra prevista en la tabla de enfermedades profesional.

d).—La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o que abandonó este.

e).—La carga de la prueba corresponde al patrón para demostrar la falta de dependencia económica, cuando existe parentesco entre el beneficiario de la indemnización y el obrero fallecido a consecuencia de un riesgo profesional.

Por último diremos con Trueba Urbina que "a pesar de cuanto se ha dicho al respecto, la propia Ley Federal del Trabajo no regula la carga de la prueba, y es tan deficiente en este punto medular del proceso, que acusa en sus autores un desconocimiento supino de la ciencia del proceso laboral, cosa que fácilmente se justifica con las mismas disposiciones procedimentales" (3).

Continúa el citado autor que "todos los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso del trabajo, la contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa, recurren a los tratados de Derecho Procesal Civil o Penal o a los que en particular se refieren a las pruebas judiciales. Los propios Tribunales del Trabajo la manejan con sentido tradicional; sin embargo, la prueba laboral no sólo por su característica, sino por su naturaleza, es distinta de la Civil o Penal, ya se trate

3.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, pág. 374.

de una confesión de un testimonio o peritaje. La prueba laboral tiene un carácter social que no tienen ni la civil ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras, en continente y contenido" (4), lo que tiene que ser ya que vivimos en un país capitalista y sus leyes tienen que proteger al capitalista, pero el problema más grave es el de "personas", ya que la realidad está en los Tribunales del Trabajo, y esto me recuerda las palabras de Mario de la Cueva, allá por el año de 1967 en la que manifestaba que el joven al ir a los Tribunales, tiene que hacerlo llevando en una mano su código y en la otra un billete de no menos valor, palabras que expresaba la realidad de la justicia en México.

4.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, obra citada, pág. 376.

CAPITULO IV
LA JORNADA
EXTRAORDINARIA DE TRABAJO
CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA

Colotti, dice que "típicamente trabajo extraordinario es el que se ejecuta en provecho exclusivo de la empresa, contribuyendo al aumento de la producción sea en forma directa o sea mediante la realización de mayor cantidad de unidades; en forma indirecta, proponiendo al mejor aprovechamiento de las instalaciones o el ahorro del tiempo" (1). Barassi, dice que "trabajo extraordinario es, en consecuencia, la prolongación del horario normal máximo de trabajo determinado por la ley, concepto que resulta objetivamente de ésta última" (2). Alonso García dice "por horas extraordinarias entendemos aquéllas que, por necesidades especiales de las empresas o incluso conveniencia del trabajador aceptada por el empresario, exceden del límite máximo impuesto legalmente, y se remunera en cantidad superior a las horas ordinarias" (3). Montenegro Baca la define como "la que excede del límite de la jornada normal u ordinaria, exceso que es de duración temporal, relacionado con las actividades habituales de la producción a que se dedica el centro del trabajo y siempre que ese exceso o prolongación del servicio sea objeto de sobre-remuneración" (4). Por último tenemos la definición de Mario de la Cueva, que lo hace de la siguiente manera, como "la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono" (5). Como puede verse, según la terminología podría entenderse el exceso de la duración del trabajo legalmente fijada y limitada. Sin embargo no todo lo que excede de la jornada del trabajo puede considerarse como labor extraordinaria como se expresará después.

Las diferentes definiciones, concuerdan en que es el exceso de tiempo de la jornada normal, unas son completas y otras incompletas. Colotti dice que "es el que se ejecuta en provecho exclusivo de la empresa", y hay que reflexionar un poco sobre estas palabras, porque no podría negarse que la sobre-remuneración, "bajo su refinada apariencia asegura una

- 1.—GARCIA, MANUEL ALONSO, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 101.
- 2.—BARASSI, LUDOVICO, "TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO", tomo II, pág. 519.
- 3.—GARCIA, MANUEL ALONSO, obra citada, pág. 441.
- 4.—MONTENEGRO BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", tomo I, pág. 49.
- 5.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 276.

CAPITULO IV
LA JORNADA
EXTRAORDINARIA DE TRABAJO
CONCEPTO DE JORNADA EXTRAORDINARIA

Colotti, dice que "típicamente trabajo extraordinario es el que se ejecuta en provecho exclusivo de la empresa, contribuyendo al aumento de la producción sea en forma directa o sea mediante la realización de mayor cantidad de unidades; en forma indirecta, proponiendo al mejor aprovechamiento de las instalaciones o el ahorro del tiempo" (1). Barassi, dice que "trabajo extraordinario es, en consecuencia, la prolongación del horario normal máximo de trabajo determinado por la ley, concepto que resulta objetivamente de ésta última" (2). Alonso García dice "por horas extraordinarias entendemos aquéllas que, por necesidades especiales de las empresas o incluso conveniencia del trabajador aceptada por el empresario, exceden del límite máximo impuesto legalmente, y se remunera en cantidad superior a las horas ordinarias" (3). Montenegro Baca la define como "la que excede del límite de la jornada normal u ordinaria, exceso que es de duración temporal, relacionado con las actividades habituales de la producción a que se dedica el centro del trabajo y siempre que ese exceso o prolongación del servicio sea objeto de sobre-remuneración" (4). Por último tenemos la definición de Mario de la Cueva, que lo hace de la siguiente manera, como "la prolongación, por circunstancias extraordinarias del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono" (5). Como puede verse, según la terminología podría entenderse el exceso de la duración del trabajo legalmente fijada y limitada. Sin embargo no todo lo que excede de la jornada del trabajo puede considerarse como labor extraordinaria como se expresará después.

Las diferentes definiciones, concuerdan en que es el exceso de tiempo de la jornada normal, unas son completas y otras incompletas. Colotti dice que "es el que se ejecuta en provecho exclusivo de la empresa", y hay que reflexionar un poco sobre estas palabras, porque no podría negarse que la sobre-remuneración, "bajo su refinada apariencia asegura una

- 1.—GARCIA, MANUEL ALONSO, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", pág. 101.
- 2.—BARASSI, LUDOVICO, "TRATADO DEL DERECHO DEL TRABAJO", tomo II, pág. 519.
- 3.—GARCIA, MANUEL ALONSO, obra citada, pág. 441.
- 4.—MONTENEGRO BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", tomo I, pág. 49.
- 5.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 276.

cruel e impune explotación" aún con el cien por ciento de la misma. Barassi dice que "es determinado por la ley", efectivamente lo determina la ley mexicana, pero en forma vaga y general, razón por la que se ha desvirtuado y hecho de este sistema un antojo del empresario. Montenegro Baca dice que "es de duración temporal", lo que debiera ser en realidad ya que puede ser permanente o temporal, y entonces el término "circunstancias extraordinarias", no tendría razón de ser en el caso de ser de duración permanente, como lo menciona el citado actor, "La jornada extraordinaria para ser tal debe ser prestada en forma temporal, eventual o excepcional. La ley no puede tolerar la cronicidad de dicha jornada; no puede tolerar que se convierta en sistema corriente de trabajo, pues una jornada extraordinaria prestada cotidianamente sería el derrumbe y la violación del beneficio de la limitación de la jornada diaria" (6).

Mario de la Cueva, menciona el concepto "circunstancias extraordinarias"; es la que mas se apega a nuestra Ley Federal del Trabajo, sin embargo sigue siendo un enigma esas "circunstancias extraordinarias". Nuestra Constitución dice en la fracción XI del artículo 123, "Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, . . ." y el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo dice "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias. . .", pero la ley no menciona las circunstancias extraordinarias y ante quienes o quien deberá comprobar tales hechos, y al no hacerlo se ha degenerado la jornada extraordinaria en provecho del patrón que a su arbitrio la impone cuando quiere, se den o no se den "las circunstancias extraordinarias".

Como se ha dicho anteriormente, que no todo lo que exceda de la jornada de trabajo puede considerarse como labor extraordinaria, según los términos estrictos del artículo 123 de la Constitución Mexicana sólo se considera como trabajo extraordinario aquel en que se aumentan las horas de jornada del trabajador, bien mediante las circunstancias dichas, bien en aquéllos casos en los que el trabajador recibe orden del patrón de que proceda a la ejecución de un trabajo que en la negociación están encomendado o puede estar encomendado a una persona distinta.

Montenegro Baca (7), señala en la siguiente manera, las prolongaciones del servicio que no constituyen verdaderas jor-

6.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 159 y 160.

7.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 255.

nadas extraordinarias:

1.—Prestación de labor que excede de la jornada ordinaria para que, los trabajadores puedan gozar de un descanso extra uno de los días de la semana.

2.—Prestación de labor que excede de la jornada ordinaria en determinados días de la semana para compensar la prestación reducida en otros días debido a las peculiaridades del trabajo por equipo.

3.—Prestación de labor que excede de la jornada ordinaria en casos de accidentes ocurridos o inminentes, que pongan en peligro la existencia del trabajo.

4.—Prestación de labor que excede de la jornada ordinaria en casos de trabajos de urgencia que deben efectuarse en las máquinas o el herramental, o para recuperar el tiempo perdido por causas inimputables al empleador.

5.—Prestación de labor que excede de la jornada ordinaria para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases.

6.—Prestación de jornada larga que excede de las ocho horas en los trabajos discontinuos o especialmente intermitentes.

Las características especiales que deben cumplirse para que se entienda como verdadera jornada extraordinaria son: a) Debe ser una continuación de la ordinaria, es decir sin solución de continuidad, deben ocurrir las horas de la jornada ordinaria y las de la extraordinaria. El sentido de lo suplementario, esto es, de lo que complementa a lo principal, no se llenaría si existieran soluciones de continuidad apreciables entre la jornada ordinaria y la que se va a estimar como extraordinaria. b) No debe tratarse de un puesto distinto y c) Debe tener una remuneración especial.

Lo anterior se desprende de la definición que dió la Cuarta Sala de la Suprema Corte, como lo señala Mario de la Cueva (8), en ejecutoria del doce de Agosto de 1936, toca 355/36. Eulagio Celorio y Coag., como la prolongación de la jornada normal pactada. Con las características siguientes: a) Debe ser la prolongación de la labor ordinaria, y b) No debe tratarse de un puesto distinto.

"Como prolongación de la labor ordinaria ha de considerarse cualquier servicio que sea una consecuencia o esté íntimamente relacionado con ella, en forma tal que sea el trabajador la persona más indicada para desempeñarlo o bien y por

8.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 610.

mayoría de razón, cuando exista necesidad, por ser el obrero el único que conoce el trabajo o cuando no existan otros trabajadores que utilizar, de que una misma persona desempeñe dos puestos".

CONCEPTO DE CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS

Dice Montenegro Baca que "La prestación de horas extras implica la existencia de circunstancias extraordinarias, por lo que es indispensable averiguar cuando se dan tales circunstancias, o sea en que casos precisos se debe hacer uso de la prestación en referencia" (1).

La jornada extraordinaria debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, Mario de la Cueva la define de la siguiente manera, "por circunstancias extraordinarias deben entenderse todas las necesidades de orden técnico como la preparación y vigilancia de fermentaciones, pongamos por caso, para poder iniciar el trabajo del día siguiente, o la necesidad de preservar determinadas materias de su destrucción y todas las exigencias de carácter económico, motivadas por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada" (2). Las clasifica en dos grandes grupos: De carácter técnico y de carácter económico.

Señala el autor Montenegro Baca, que en la Conferencia de Washington de 1919, se permitía el empleo de jornadas extraordinarias, en los siguientes casos (3):

a).—Por necesidades de orden nacional, ejemplo, caso de guerra.

b).—Por accidentes, fuerza mayor y circunstancias imprevistas, ejemplo, un siniestro que pone en peligro el centro de trabajo.

c).—Para realizar trabajos complementarios y accesorios, que deben emprenderse antes o después del comienzo del trabajo principal o después de él, si no se requiere restringir demasiado el tiempo dedicado a la producción propiamente dicha en que interviene todo el personal del centro del trabajo. Afilado de Hoces, preparación de los fermentos, limpieza de los locales, etc.

d).—Para la prestación de trabajos livianos o intermitentes que demandan poco desgaste de energías, como por ejemplo, porteros de casas particulares, pastoreo en pequeñas heredades no industrializadas, etc.

e).—Para el funcionamiento de trabajos en equipo.

f).—Para las industrias de estación o temporada, o sea para aquellas industrias que por su propia naturaleza o por las pe-

1.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 172.

2.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 611.

3.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 172.

cularidades del mercado están sujetas a intensa labor en ciertas épocas del año; ejemplo, la industria agrícola en ciertas fases, cosecha, etc.

g).—Para capear la competencia extranjera.

En los casos anteriores, las necesidades de carácter técnico comprende el inciso c) y las necesidades de carácter económico comprende los incisos a), f) y g).

El inciso b), no constituye auténtica causal de prestación de servicios extraordinarios. Los incisos d) y e) pertenecen al grupo de los llamados "regímenes especiales" en materia de jornada de trabajo.

Los regímenes especiales para Montenegro Baca "Son las regulaciones peculiares de la jornada de trabajo en atención a las características de ciertas prestaciones. Unas veces la regulación especial establece jornada que excede de las ocho horas diarias, como en el caso de los trabajos discontinuos o intermitentes. Otras veces, por el contrario, el régimen especial establece jornadas menores de las ocho horas en atención a la rudeza o penosidad de la labor o a las condiciones especiales de los laborantes" (4).

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 65 y 66, en dos casos puede prolongarse la jornada de trabajo más allá del límite previsto por la ley, expresado con el pensamiento de Castorena (5), "Cuando el patrón tiene necesidad de prolongar la jornada de trabajo para la atención de trabajos extraordinarios, excepción única prevista por el artículo 123 de la Constitución y cuando un siniestro amerita la realización de obras de salvamento por parte de los trabajadores, que es a no dudarlo, una circunstancia extraordinaria, pero el legislador, por equidad, sujeta a un tratamiento diverso", así señala el artículo 65 en los casos de siniestros o riesgos inminentes, podrá prolongarse la jornada de trabajo y el artículo 66 señala que por "circunstancias extraordinarias", sin señalar cuando se dan tales circunstancias, en que casos se debe hacer uso de la prestación en referencia y no se puede saber si realmente suceden esas circunstancias ya que el patrón sólo ordena a los trabajadores laborar dicha jornada a su arbitrio.

La fracción XI del artículo 123 emplea el término de "Circunstancias extraordinarias" al referirse a la prolongación de las horas de jornada; sabemos que la fracción I, inciso a) del citado artículo, señala como máxima ocho horas la jornada de

4.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 276.

5.—CASTORENA, J. I. "TRATADO DE DERECHO OBRERO", pág. 285, 286.

trabajo, por lo que creo sea "una excepción" al principio de la jornada máxima, que contradice su mismo texto.

El artículo 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo transcriben esa fracción del artículo 123.

En el comentario al artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo (6), Trueba Urbina dice que esta disposición tiende a garantizar la salud del trabajador, lo que es erróneo ya que como se ha analizado, el trabajo excesivo mayor de ocho horas perjudica la salud del trabajador, y es injustificable aún cuando se pague sobre-remuneración, ya que no se le paga lo que realmente debe ser, para que lleve una vida digna.

Los trabajos de emergencia, la ley no los considera "circunstancias extraordinarias", están consignados en el artículo 65 y el 134, fracción VIII, de la ley.

LIMITE DE DURACION Y FORMA DE COMPUTACION

La jornada extraordinaria sufre doble limitación en el tiempo: En el día y en el transcurso del año contractual: (1)

a).—En el día, la jornada debe sufrir limitación; casi todas las legislaciones señalan un número limitado de horas diarias que pueden ser prestadas a título de jornada extraordinaria, siempre que tengan lugar ciertas circunstancias que analizaremos más adelante.

La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

La fórmula Constitucional 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.

La prestación de trabajo extra de las mujeres, la ley no lo permite, en caso de violación de esa prohibición, se pagaran con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada. El trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximo de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutaran de reposos de una hora por lo menos. Como lo señala el artículo 177 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 178 de la ley, señala que, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciseis años en horas extraordinarias.

b).—En el transcurso del año contractual, la jornada extraordinaria también debe ser objeto de limitación; ésta tiene gran importancia, si las leyes se concretaran a limitar la prestación de dicha jornada en el día, se dejaría la puerta abierta para la violación de la limitación de la jornada ordinaria diaria, pues, los empleadores podrían imponer la prestación de jornadas extraordinarias durante el transcurso del año contractual. Sobreveniría una violación cotidiana del beneficio de la limitación de la jornada.

1.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 160.

En México con la limitación antes mencionada se permiten 468 horas extraordinarias al año. Al ratificar el convenio número 30 que limita a dos horas extraordinarias de los empleados de comercio se limita a dos horas al día y tres veces a la semana, o sea 312 horas extras al año.

"Los sistemas limitativos de la prestación de horas suplementarias, que rigen en el mundo, pueden ser catalogados en dos grandes grupos: unos establecen el número de horas extras que pueden ser prestadas durante el día y en el decurso del año; es el sistema seguido por las legislaciones de Argentina, México, Nicaragua, Panamá, Venezuela, etc. El otro, establece, únicamente, el número de horas extras que pueden ser prestadas en cada día, sin imponer límite preciso en el año, aunque sí en forma indirecta, toda vez que facultan tal prestación para salvar situaciones que por propia naturaleza son temporarias; tal es lo que disponen las legislaciones de Bolivia, Brasil, etc." (2).

La doctrina y la jurisprudencia han sostenido firmemente que las horas extras son todas las que excedan a la jornada que deba cumplir el trabajador, es decir a la pactada, si se ha fijado una jornada de siete horas, una hora más se considera jornada extraordinaria. Señala Mario de la Cueva (3) que La Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria de 29 de Agosto de 1946, amparo directo 1183/45/1a., Petróleos Mexicanos, aceptó la interpretación anterior, cuando la jornada de trabajo fué fijada por laudo de las autoridades del trabajo:

"Si la autoridad establece el número de horas que deben trabajarse, tal disposición tiene el efecto de que las horas de trabajo que excedan del indicado término deban considerarse como extraordinarias".

2.—MONTENEGRO BACA, JOSE, obra citada, pág. 162 y 163.

3.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, pág. 611.

LA RETRIBUCION DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA

Señala Pérez Botija (1), que por pagas extraordinarias debe entenderse "aquellas que entregan las empresas sin consideración estrictas al trabajo prestado; tienen, a veces, por causa hechos o acontecimientos extraños a la producción, se consideran como forma de retribución complementaria cuando el abono de la misma deja de ser acto aislado de liberalidad para convertirse en acontecimiento periódico y aún en norma de inexcusable cumplimiento, recogida en diversos Reglamentos N. T., así como en disposiciones de carácter especial. Las pagas extraordinarias no tienen de tales más que el nombre, y aún éste se llega a cambiar por el de "gratificaciones de navidad".

Agrega que "Diversas finalidades han tenido las pagas extraordinarias. Desde las que querían intensificar la fidelidad del trabajador a la empresa, hasta la que utilizaron aquéllas como medio de evasión fiscal de fuertes impuestos sobre beneficios extraordinarios. El Estado, por su parte, ha visto en las mismas un instrumento de política económica para evitar el alza de salarios".

El artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo, señala que en los casos de siniestros o riesgos, "las horas de trabajo excedente se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada" es decir no hay sobre-remuneración, en el párrafo segundo dice que "las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada", por lo que la sobre-remuneración es del cien por ciento más del salario ordinario y luego el artículo 68 señala que "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".

Mario de la Cueva, señala que los tribunales mexicanos han adoptado la tesis de que el patrón está obligado a pagar el total de las horas extras trabajadas, de lo contrario es un enriquecimiento sin causa (2), como se aprecia en la jurisprudencia siguiente:

HORAS EXTRAORDINARIAS, FORZOSO PAGO DE LAS

"La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala el

1.—PEREZ BOTIJA, EUGENIO, "CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO", pág. 231 y 232.
2.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 615

número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción por esto, de la citada disposición, no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos" (3).

3.—APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917 A 1965 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA PARTE, CUARTA SALA, pág. 97.

LA OBLIGACION DE PRESTAR EL SERVICIO EXTRAORDINARIO

"La regla general es que el trabajo extraordinario no es obligatorio. No está obligado el trabajador, ni puede forzársele a prestar servicios en horas distintas de las estipuladas en el contrato de trabajo o de las impuestas en el reglamento, o de las establecidas por la ley para cada tipo de trabajo. El cumple su jornada y puede retirarse aún habiendo trabajado por hacer, mientras no se esté dentro de algunas de las causales que la ley considera como excepcionales para obligarlo a trabajar. Esto es natural, porque de las obligaciones normales y principales de un contrato de trabajo, la que le incumbe al trabajador es la de prestar sus servicios dentro de la jornada legal" (1), afirma acertadamente González Charry.

Sin embargo podría haber excepción en el caso que señala el artículo 65 de la ley.

Para nuestra ley constituye una obligación para el trabajador prestar el servicio extraordinario.

En ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala Mario de la Cueva (2) de 9 de septiembre de 1936, amparo directo 3575/36/1a., Antolín Barona:

"El obrero mayor de dieciseis años y del sexo masculino únicamente puede negarse a trabajar tiempo extra cuando lo haya hecho ya por más de tres veces en la misma semana y por período de tres horas o con justa causa, en los términos del artículo 121, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo, que puede consistir en enfermedad del obrero o sus familiares que le impidan su permanencia en el trabajo".

La jornada extraordinaria de trabajo es una necesidad para la empresa y si no prestaran ese servicio los trabajadores de planta a la terminación de su jornada, habría que utilizar personal distinto, lo cual dañaría en muchos supuestos, a la técnica de la producción. La jornada extraordinaria es una consecuencia derivada de la relación de trabajo. Podrá estipularse en un contrato colectivo, que los trabajadores no están obligados al servicio extraordinario.

Afirma Mario de la Cueva (3) que la Suprema Corte de justicia negó el derecho a los trabajadores de alegar como justa causa para no desempeñar el servicio, que no existen circunstancias extraordinarias que obliguen a prolongar la jornada.

- 1.—GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO, "DERECHO DEL TRABAJO", pág. 464.
- 2.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 13.
- 3.—DE LA CUEVA, MARIO, obra citada, pág. 613 y 614.

nada, en ejecutoria de 5 de abril de 1943, amparo directo 7927/42/1a., Compañía Mexicana de Explosivos, S. A.:

"Es indudable que de acuerdo con lo establecido por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, el patrono tiene derecho a pedir a sus trabajadores que presten servicios en horas extraordinarias, y que tal derecho no tiene otra restricción que la que el mismo establece, o sea, la relativa a que el trabajo después de la jornada ordinaria legal no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana; debiendo entenderse que las circunstancias especiales de que habla dicho precepto, como requisito para que la jornada ordinaria de trabajo pueda continuarse, con prestación de servicios en horas extraordinarias, quedan sujetas a la determinación del mismo patrono, dentro de las necesidades propias de su negocio, tanto porque a él corresponde la dirección en la mejor realización del trabajo, como porque teniendo en cuenta que el desempeño de servicios en horas extraordinarias implica un desembolso mayor de salarios de su parte, conforme a lo prevenido por la fracción XI del artículo 123 Constitucional, es lógico suponer que ese aumento en el pago de salario, sólo podrá aceptarlo el patrono por necesidades imprescindibles, que son precisamente las circunstancias especiales a que se refiere el mencionado artículo 74".

LA PRUEBA DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO

Los autores concuerdan con la Corte, en el sentido de que la prueba del servicio extraordinario compete al trabajador, "tanto por tratarse de un hecho positivo, cuando porque, siendo el hecho en que se basa la acción, no sería posible exigir del patrono la comprobación de su inexistencia" (1), efectivamente no se puede demostrar un hecho negativo, pero cuando ese hecho negativo envuelve la afirmación de un hecho, ¿Quién tiene la carga de la prueba? ¿Se reinvierte la carga de la prueba?; otro autor dice que se "procederá aplicar las reglas que existen en materia de prueba general" (2), lo que parece más lógico.

El más alto tribunal se muestra parcial y protector a los patronos, basándose en que, "se lesiona el interés de los patronos" y por eso se aparta del sentido proteccionista para el trabajador que tiene el derecho del trabajo y "a medida que se ha desarrollado, se va colocando en el justo medio, para garantizar el sentido de equidad que caracteriza a toda norma jurídica, sin perjuicio de conservar algunas disposiciones tutelares de la clase trabajadora" (3), colocar en el justo medio a un trabajador y al capitalista, es olvidarse del sentido proteccionista del derecho del trabajo y su carácter social, conservando algunas disposiciones tutelares, me imagino que hasta que desaparezcan por completo esas protecciones a los trabajadores, ¿Hacia allá marcha el derecho del trabajo? o ¿Será que se está haciendo más técnico?

Existen pocas jurisprudencias referentes a este punto y mencionaré las principales:

- 1.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 615.
- 2.—GUERRERO, EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, pág. 147.
- 3.—GUERRERO, EUQUERIO, obra citada, pág. 374.

HORAS EXTRAORDINARIAS

"Cuando se reclame el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas" (4).

Teniendo en cuenta que el trabajador es la parte débil en la relación laboral, y el sentido proteccionista de la ley, se le exige demasiado a la parte actora para "no lesionar los intereses de los patrones", así de una manera amoral y carente de lógica en el raciocinio, nuestro máximo tribunal, comete muchas injusticias basándose en varias judisprudencias.

El trabajador debe precisar clara y precisa las horas extras laborales y demostrarlas de momento a momento, tal parece que aquí no hay suplencia de la queja, ni impera la buena fe, aquí se muestra el legislador rígido para no "lesionar intereses", aunque lesione el del trabajador, y "como los seres humanos, son desiguales porque el poder y la riqueza establecen situaciones incomparables, resulta la ley completamente desigual" (5), ejemplo, VIDAL HERNANDEZ, JUAN V.S. GIGANTE, S. A., "Laboré para la demandada, durante el tiempo de prestación de servicios para la misma, en jornada contada de las ocho a las diecisiete horas diariamente, por lo que de las dieciseis a las diecisiete horas laboré una hora extra diarias, y que no me cubrió la demandada, por lo que se reclama su pago con estricto apego a derecho".

La demandada al contestar la demanda afirma, "Este hecho no se apega a la verdad, por lo tanto lo niego, ya que el actor durante el tiempo que estuvo al servicio de mi representada laboró de las ocho a las catorce horas, teniendo una hora para comer fuera de la negociación y de las quince a las diecisiete horas, de lunes a sábado".

Aquí se puede ver que el actor tiene que demostrar, de momento a momento, las horas extras laboradas, la demandada contestó negando ese hecho implicando la afirmación expresa

4.—APENDICE DE URISPRUDENCIA, 1917 A 1965, pág. 96.

5.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", pág. 516.

de un hecho, al afirmar que el actor tenía un horario distinto al afirmado por el actor y que tenía una hora para comer, dice el demandado que el actor laboraba de las ocho a las catorce horas y de las quince a las diecisiete horas; aquí ya no se trata de demostrar un hecho negativo, y sin embargo el actor tiene la carga de la prueba, y supongamos que la demandada contesta la demanda en los siguientes términos, "niego este hecho, ya que el actor nunca laboró horas extras algunas, ya que siempre laboró la jornada máxima legal", aquí se podría decir que es un hecho negativo, no expresa la jornada laborada por el actor, por lo que la carga de la prueba corresponde al actor, pero en el caso anterior no, existiendo jurisprudencia al respecto.

HORAS EXTRAS, CARGA DE LA PRUEBA (5)

"Si la parte demandada no sólo negó que el trabajador hubiera laborado con el horario que señala en su demanda de trabajo, sino que se ajustó a la jornada legal, no contrajo obligación de especificar y demostrar cuál era el horario de esa jornada legal, sino que al trabajador correspondió probar que presto sus servicios en exceso de esa jornada legal, de conformidad con la jurisprudencia 87 de la compilación 1917-1965, según la cual si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo tocó probar haberlas laborado. (Ejecutoria: Informe 1966, Cuarta Sala, p. 26. A. D. 9992/65. Cecilia Rodríguez Quintero. R. el 7 de septiembre de 1966)".

La Suprema Corte de Justicia, ha llegado a aplicar la tesis 86 en estos casos; la demandada al contestar la demanda con el horario del actor manifestado anteriormente, expresa: "Niego este hecho por falso, la verdad es que el actor laboró de las ocho a las catorce horas y de las quince a las diecisiete horas, teniendo una hora para comer, y cuando laboró en horas extraordinarias siempre se les cubrieron, lo que resulta carente de lógica en el raciocinio, a-moral y antijurídico, ya que en este caso la demandada confiesa que laboró horas extras y se las pagó, lo que tendría que demostrar, su pago, y al no hacerlo, debe condenársele y aún así la Suprema Corte absuelve a la demandada, porque el actor no demostró que laboró las horas extras de momento a momento.

Realmente resulta difícil demostrar de momento a momento las horas extras, salvo en juicio en rebeldía; en caso de que el demandado niegue el hecho negando la relación contractual, tendría el actor que demostrar dicha relación y al hacerlo, se condena a todas las prestaciones reclamadas lo que resulta lógico.

Dice Mario de la Cueva que "La Corte hizo la más rigurosa aplicación que conocemos del principio: quien afirma está obligado a probar, pues declara que no es suficiente la prueba de que se prestó trabajo extraordinario, sino que las horas extras deben de probarse de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía:" (6), estamos de acuerdo con el citado autor en que no se puede continuar aplicando ese criterio y aceptamos su tesis en el sentido de que "si se probó la existencia del trabajo extraordinario, aún en forma vaga y general —y pensamos con el criterio

6.—DE LA CUEVA, MARIO, "NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 282.

de la Corte en materia de despido— será el patrono a quien corresponda probar que las horas extras trabajadas fueron menos, prueba fácil, porque tiene los elementos para demostrar que su empresa no excedió las horas de la jornada ordinaria" (7).

HORAS EXTRAORDINARIAS

"Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas, y si la Junta juzga deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo" (8).

HORAS EXTRAS

"Corresponde al trabajador probar que laboró más de la jornada legal" (9).

Amparo en Revisión 4068/59.

HORAS EXTRAS

"La falta de pago de las horas extras, no es causa de rescisión del contrato".

Amparo Directo 3830/64.

Existe una tesis relacionada, en la que manifiesta que el pago del séptimo día, no comprende las horas extraordinarias, por constituir una entidad propia dentro del derecho obrero.

Dice Trueba Urbina (10), que "El principio de reversión de la prueba no tiene aplicación en favor del trabajador, cuando éste reclama el pago de horas extras, de conformidad con la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia, sustentada en la ejecutoria de 27 de febrero de 1957, Felipe Chaplin", por lo que se desvirtúa la esencia social de la prueba laboral, como se ha analizado en los casos anteriores.

Por lo que el principio de reversión de la prueba, debe operar en favor del trabajador, cuando reclame el pago de horas extras y la Corte debe de dejar de aplicar dichas jurisprudencias anacrónica y carentes de todo sentido de equidad y justicia social y comprenda de una vez por todas que por "no lesionar intereses del patrón", lesiona los de los trabajadores, que pierden el producto de su trabajo en beneficio del patrón, al no poder demostrar las horas extras laboradas, dejando su eterna posición de enemigos de la clase trabajadora y de todo progreso social.

7.—DE LA CUEVA, MARIO, "NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", pág. 282.

8.—APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917 A 1965, pág. 96 y 97.

9.—PALLARES, EDUARDO, "JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE EN MATERIA LABORAL", pág. 67.

CONCLUSIONES

La relación de trabajo en el Derecho Mexicano no descansa en un contrato rígido e inmutable, el legislador, la ha adaptado convenientemente a las necesidades e intereses de la burguesía dominante, es el caso de la jornada extraordinaria.

Tanto la empresa como el trabajador no pueden contratar jornada superior a la que legalmente establece la ley, siendo la jornada extraordinaria una excepción que la misma establece.

Si por necesidades de la producción fuera menester una prestación extraordinaria del trabajo, el tiempo que se invierta en ella tendrá carácter extraordinario y se remunerará con un recargo especial, que fija la ley.

Las horas extraordinarias son de iniciativa del empresario y obligatoria para el trabajador.

No pierde el derecho a la remuneración especial de la prestación extraordinaria de trabajo el que realice labor en horas no autorizadas.

No se consideran extraordinarias las llamadas horas recuperadas y las prolongaciones de la jornada en caso de siniestros y riesgo inminentes.

La inversión de la carga de la prueba debe operar en el caso de jornada extraordinaria, apegándose la Corte a la equidad al sentido proteccionista y el carácter social del derecho del trabajo.

La Corte debe de dejar de ser rígida en este aspecto y cambiar su tesis, dejando que el trabajador, sólo demuestre haber laborado jornada extraordinaria, bastando la simple presunción en caso necesario para condenar al pago de dicha jornada.

En caso de su demostración vaga y general el patrono debe demostrar que las horas extras trabajadas fueron menos.

Habiéndose probado por parte del trabajador que prestó servicios en horas extraordinarias, sin determinar el número de ellas, es procedente que la junta las determine en forma equitativa.

La negativa sí impone la carga de la prueba, cuando implica la afirmación de un hecho positivo. Por ejemplo, si el patrón niega el horario del trabajador, que manifiesta haber laborado horas extras pero implícitamente sostiene diverso horario, entonces sí está obligado a demostrar esto último.

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

- 1.—APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917 A 1965 DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Quinta Parte, Cuarta Sala.
- 2.—ARCE CANO, GUSTAVO, "LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE", Ensayo Jurídico de la U.N.A.M., México, 1938.
- 3.—BALELLA, JUAN, "LECCIONES DE LEGISLACION DEL TRABAJO", Editorial Reus, S. A., Madrid, 1933.
- 4.—BARASSI, LUDOVICO, "TRATADO DE DERECHO DE TRABAJO", tomo I, II, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953.
- 5.—CALDERA, RAFAEL, "DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, segunda edición, Editorial El Ateneo, Buenos Aires, 1960.
- 6.—CABANELLAS, GUILLERMO, "DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO", Editorial Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- 7.—CABANELLAS, GUILLERMO, "DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- 8.—CABANELLAS, GUILLERMO, "EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS CONTRATOS", Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.
- 9.—CASTORENA, J. JESUS, "TRATADO DE DERECHO OBRERO", Editorial Jaris, primera edición, México, 1942.
- 10.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", primera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1972.
- 11.—DE LA CUEVA, MARIO, "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, décima primera edición, tomo I, Editorial Porrúa, S. A., México, 1969.
- 12.—DE LA CUEVA, MARIO, "LO SOCIAL EN LA CONSTITUCION MEXICANA", Revista Mexicana del Trabajo, núm. 1, tomo XVI, sexta época, Marzo, 1969, S. T. P. S.
- 13.—DE LA CUEVA, MARIO, "SINTESIS DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", Revista Mexicana del Trabajo, número III, tomo XV, sexta época, Septiembre, 1968, S. T. P. S.
- 14.—DE GRIJALBA, ALFONSO R., "EL CONTRATO DE TRABAJO", Editorial Francisco Beltrán, Madrid, 1922.
- 15.—DE HINOJOSA FERRER, JUAN, "EL CONTRATO DE TRABAJO", Editorial Revista de Derecho Privado, primera edición, Madrid, 1932.
- 16.—DESPONTIN, LUIS A., "EL DERECHO DEL TRABAJO, SU EVOLUCION EN AMERICA", Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947.
- 17.—DESPONTIN, LUIS A., "LA TECNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Claridad, Buenos Aires, 1941.
- 18.—DE AGUINAGA TELLERIA, ANTONIO, "DERECHO DEL TRABAJO", volumen II, Editorial Gráficas González, Madrid, 1952.
- 19.—DEVEALI, MARIO L., "TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO", tomo II, Editorial La Ley, S. A., Buenos Aires, 1964.
- 20.—ENGELS, FEDERICO, "EL PAPEL DEL TRABAJO EN LA TRANSFORMACION DEL MONO EN HOMBRE", Editorial Progreso, Moscú.
- 21.—GARCIA, MANUEL ALONSO, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", Librería Bosch, Barcelona, 1964.
- 22.—GUERRERO, EUQUERIO, "RELACIONES LABORALES", Editorial Porrúa, S. A., México, 1971.
- 23.—GUERRERO, EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, Editorial Gráficos Galeza, México, 1960.
- 24.—GUERRERO, EUQUERIO, "HACIA UN NUEVO ESPIRITU EN LA CONTRATACION COLECTIVA", Revista Mexicana del Trabajo, Septiembre, 1966, S. T. P. S.
- 25.—GALLART FOLCH, ALEJANDRO, "DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO", Editorial Labor, S. A., Barcelona, 1936.
- 26.—GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO, "DERECHO DEL TRABAJO", segunda edición, Editorial Temis, Bogotá, 1970.
- 27.—HERNAINZ MARQUEZ, MIGUEL, "TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1944.
- 28.—HUECK, ALFRED Y NIPPERDEY, HANS CARL, "COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO", Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
- 29.—ITALO MORALES, HUGO, "LA ESTABILIDAD EN EL TRABAJO", Revista Mexicana del Trabajo, núm. I, tomo XVI, sexta época, Marzo, 1969, S. T. P. S.

- 30.—LOPEZ APARICIO, ALFONSO, "EL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", segunda edición, Editorial Jus, México, 1958.
- 31.—MONTENEGRO BACA, JOSE, "JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS", tomo I, Perú, 1960.
- 32.—MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO, "EL PROBLEMA AGRARIO DE MEXICO", décima edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1968.
- 33.—MARCUSE, HERBERT, "UN ENSAYO SOBRE LA LIBERACION", Editorial Joaquín Mortiz, México, 1969.
- 34.—MARX, CARLOS Y ENGELS, FEDERICO, "MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA", Ediciones en Lenguas Extranjeras, Pekín, 1971.
- 35.—PARIAS, HENRI LOUIS, "HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO", tomo I, Editorial Grijalbo, S. A., primera edición, Barcelona, 1965.
- 36.—PALACIOS, ALFREDO L., "EL NUEVO DERECHO", tercera edición, Editorial Claridad, Buenos Aires, 1927.
- 37.—POZZO, JUAN D., "DERECHO DEL TRABAJO", tomo I, Editorial Ediar, S. A., Buenos Aires, 1948.
- 38.—PROUDHON, P. J., "DE LA CAPACIDAD POLITICA DE LAS CLASES JORNALERAS", Librería de Alfonso Durán, Madrid, 1869.
- 39.—PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "DELECHO PROCESAL DEL TRABAJO", Manuel Porrúa, S. A., México, 1971.
- 40.—PEREZ BOTIJA, EUGENIO, "CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO", sexta edición, Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1960.
- 41.—PALLARES, EDUARDO, "DERECHO PROCESAL CIVIL", tercera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1968.
- 42.—STRACHERY JOHN, "NATURALEZA DE LA CRISIS", Fondo de Cultura Económica, trad. Emigdio Martínez, México, 1939.
- 43.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", tomo I, II, Talleres Lito-Tipográfica Laguna, México, 1941.
- 44.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "EVOLUCION DE LA HUELGA", Ediciones Botas, México, 1950.
- 45.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", primera edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1970.
- 46.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", segunda edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1973.

INDICE

TEMARIO	1
Capítulo I Historia del Derecho del Trabajo	2
Aparición y desarrollo del Derecho del Trabajo	7
La Formación del Obrero Asalariado libertad contractual y consecuencias	15
Historia del Derecho del Trabajo en México	18
La Constitución Mexicana de 1917 su carácter social	24
Capítulo II La Jornada de trabajo concepto de jornada	28
Evolución y desenvolvimiento de la jornada de trabajo	29
Fundamentos de la Limitación	34
La Jornada de trabajo en el Derecho Mexicano	37
El principio de la Jornada Máxima	40
El principio del trabajo efectivo	41
El principio de la Jornada Humanitaria	42
La jornada de cuarenta horas semanales	43
Capítulo III La carga de la prueba en materia laboral las pruebas y su objeto	46
Clasificación de las pruebas	48
Medios de prueba	49
Carga de la prueba	52
Capítulo IV La jornada extraordinaria de trabajo Concepto de jornada extraordinaria	58
Concepto de circunstancias extraordinarias	62
Limite de duración y forma de computación	65
La retribución de la jornada extraordinaria	67
La obligación de prestar el servicio extraordinario	69
La prueba del servicio extraordinario	71
Horas extraordinarias	72
Horas extras, carga de la prueba	74
Horas extraordinarias.—Horas extras.—Horas extras	75
Conclusiones	76
Bibliografía	77