



Universidad Nacional Autónoma de
México

Facultad de Derecho

La forma de pago del excedente
de las horas extraordinarias per-
mitidas en la jornada de trabajo.

T e s i s
que para obtener el título de
Licenciado en Derecho
p r e s e n t a
Alfonso Vélez Cabrera

México, 1975



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.

A mis padres:

Luis Vélez Catalán
Carmen Cabrera de Vélez
con veneración y gratitud eterna
por sus innumerables sacrificios,
ya que a ellos debo lo que soy.

A mis hermanos:

Rosalba, Guillermo, Gloria,
Abelardo y Magdalena, por su apoyo
a lo largo de mi carrera.

A mis tíos:

José Cabrera, Clarita Vélez y Conchita Adame
con el cariño de siempre.

A la memoria de mi tía:

Amelia Cabrera Adame.

Al Dr. Alberto Trueba Urbina

Con admiración y respeto.

Al Lic. José Florentino Miranda Hernández

**A quien agradezco la ayuda e indicaciones
que me otorgó para la elaboración de este
trabajo.**

A mis maestros

A mis compañeros y amigos

a Rosita

A la Dra. Socorro Reyes Bravo

**con estimación y agradecimiento
por su valiosa colaboración en
la realización de este trabajo.**

**LA FORMA DE PAGO DEL EXCEDENTE DE LAS HORAS EXTRA
ORDINARIAS PERMITIDAS EN LA JORNADA DE TRABAJO.**

INTRODUCCION

CAPITULO I

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

- 1.- Aspecto general de trabajo
- 2.- Autonomía del Derecho y del contrato de trabajo
- 3.- Tesis contractualistas
- 4.- Concepto del contrato de trabajo
- 5.- Relación de trabajo
- 6.- Concepto de relación de trabajo
- 7.- Diferencias
- 8.- Tesis adoptada por la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II

LA JORNADA DE TRABAJO

- 1.- Antecedentes históricos
- 2.- Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington
- 3.- Legislaciones extranjeras
 - a).- Derecho Alemán
 - b).- Derecho Italiano
 - c).- Derecho Belga
 - d).- Derecho Español

4.- Jornada de trabajo en el Derecho Mexicano

- a).- Antecedentes históricos
- b).- Distinción entre jornada diurna, nocturna y mixta
- c).- Principio de la jornada máxima
- d).- Campo de aplicación de la ley
- e).- Principio del trabajo efectivo
- f).- Principio de la jornada humanitaria
- g).- Excepciones de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

- 1.- Concepto de servicio extraordinario
- 2.- Concepto de circunstancias extraordinarias
- 3.- Duración del servicio extraordinario
- 4.- Manera de computar las horas extraordinarias de servicio
- 5.- Obligación de prestar el servicio extraordinario
- 6.- Retribución del servicio extraordinario
- 7.- Manera de probar el servicio extraordinario.

CAPITULO IV

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION EN RELACION CON LA FORMA DE PAGO DEL EXCEDENTE DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

CONCLUSIONES

INTRODUCCION

El Derecho es una creación del hombre quien por medio de la razón, lo descubre o lo crea, de tal forma que el derecho viene a ser parte de la naturaleza misma en algunas ocasiones y en otras de la cultura, apareciendo siempre el derecho como un producto de lo social.

Considerándose por lo tanto que el derecho solo tiene sentido para los hombres que viven en sociedad, no para aquel - que vive apartado de la misma, y es precisamente en esta colectividad humana donde tiene nacimiento la conciencia de lo jurídico.

El ser humano aisladamente jamás podrá llegar a desarrollarse, ni siquiera podría subsistir, por lo tanto, el aspecto social debe considerarse como parte constitutiva de la naturaleza humana.

De las vivencias que son observadas en su realidad por el hombre, es de donde va a derivar la acción que haga surgir - las instituciones adecuadas para la realización del individuo en tanto que pertenece a una clase social.

En el derecho social vienen a conjugarse de una manera equilibrada el derecho que representa el interés de la colectividad en la vida económica y el derecho que tutela los intereses nacidos de la relación laboral.

Así en su teoría el maestro Trueba Urbina "proclama no sólo el fin proteccionista y tutelar del derecho social, sino el reivindicatorio de los económicamente débiles y del proletariado; por lo que el derecho del trabajo como parte del social es norma proteccionista y reivindicatoria para socializar los bienes de la producción y suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre".

CAPITULO I

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

- 1.- Aspecto General de Trabajo
- 2.- Autonomía del Derecho y del contrato de trabajo
- 3.- Tesis contractualistas
- 4.- Concepto del contrato de trabajo
- 5.- Relación de trabajo
- 6.- Concepto de relación de trabajo
- 7.- Diferencias
- 8.- Tesis adoptada por la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO

1.- ASPECTO GENERAL DEL TRABAJO

Considerando como una fuente de las obligaciones, el contrato es el principal generador de las mismas toda vez que, como se verá adelante, para que exista éste, se debe de dar el acuerdo de dos o más voluntades, por lo que siendo esta la causa eficiente que crea relaciones jurídicas, es obvio que del contrato surjan principalmente las obligaciones.

Los Códigos Civiles de la mayoría de los países, recalcando las disposiciones del Código de Napoleón, se limitaron a regular la Locación de Servicios y la Locación de Obra, de acuerdo con los principios del Derecho Romano, a semejanza de los otros contratos, atribuyendo así prevalencia a la voluntad de las partes contratantes. (1)

En efecto, desde el Derecho Romano ya se regula el arrendamiento de servicios (Locatio Conductio Operis) y el arrendamiento de obras (Locatio Conductio Operae) como antecedentes del Derecho del Trabajo, el cual posteriormente se viene a desprender como una rama autónoma del Derecho, ya que estos tipos de contrato los contemplaba o eran regulados por el Derecho Civil, por lo que podemos afirmar que como Derecho se origina, precisamente, en el Civil.

1).- Mario L. Deveali. "Tratado de Derecho del Trabajo"
Tomo I pág. 6.

Podemos afirmar que, estando limitado en su regulación jurídica el Derecho del Trabajo por otra rama ajena a él, va surgiendo a la luz como un derecho autónomo en razón de las distintas realidades que se van viviendo en el mundo.

Nace el Derecho del Trabajo, de las luchas libradas por los trabajadores en contra de tantas arbitrariedades cometidas - por parte de quienes detentan el poder económico de las diversas agrupaciones que forman los trabajadores en pro de sus justas aspiraciones, de pedir respeto a su integridad física, especialmente de las mujeres y niños, de los movimientos de rebeldía del proletariado auspiciadas por las doctrinas sociales que promueven su reivindicación.

Surge también de la necesidad de resolver por parte - del legislador, problemas tan ingentes como: la de auxiliar al trabajador a satisfacer de una manera suficiente sus necesidades vitales, tanto de él como de su familia, de imponer condiciones mínimas en la celebración de un contrato de trabajo, de proteger a tantas personas que se vieron desplazadas de sus trabajos con el advenimiento de la gran industria, de proteger y tutelar a los individuos económicamente débiles, etc.

Las anteriores causas son sólo algunas de las que dieron origen a este nuevo derecho, ya que la legislación civil no se preocupó por proteger al obrero en sus relaciones de trabajo. "Si se observa el nacimiento de la legislación del trabajo veremos cómo ésta rompe en la vida con un sentido vehemente, rápido,

y del embrión en que apenas se encontraba a mediados del siglo pasado, en un crecimiento forzado, trata hoy de evadir todas las esferas jurídicas y su importancia, lejos de ser desconocida, es por el contrario, objeto de atención preferente y temida precisamente por los antecedentes que le sirvieron de origen, confundidos muchas veces con los movimientos clasistas o subversivos de la historia". (2)

Es así que habiendo surgido el Derecho del Trabajo como un Derecho Social, en razón de los problemas sociales que lo hacen nacer a la vida jurídica que ya dejamos apuntados someramente y en los cuales no hemos abundado en razón de no ser éste el tema central del presente trabajo, es que presenta ciertas - peculiaridades en relación con otras ramas de la ciencia jurídica, por lo que en su conformación ha de estatuirse como consagrador de los intereses colectivos del grupo, como protector y reivindicador de la única fuerza productora de riqueza que es el trabajo.

Preséntase el Derecho del Trabajo en algunos países como una necesidad de impronta realización, con el fin de dictar normas reguladoras de las condiciones de trabajo imponiéndolas a la voluntad de las partes, toda vez que se tiene en cuenta que el trabajador en la mayoría de los casos, es explotado por el patrón, mismo que trata de imponerle siempre las condiciones bajo las cuales debe trabajar, aprovechándose del apremio de la nece-

2).- Guillermo Cabanellas.- "El Derecho del Trabajo y sus contratos". pág. 22.

sidad económica del trabajador, no gozando entonces de una verdadera libertad cuando celebra el contrato de trabajo.

Derivado de lo anterior, es que la legislación laboral dicta normas que fijan las condiciones mínimas e inderogables a las cuales deben someterse las partes, de ahí que se constituya - el Derecho del Trabajo, como un derecho que tutela y protege a la clase trabajadora, y más aún debe reivindicarlo en sus justas aspiraciones a tener una vida en la cual pueda satisfacer sus necesidades más perentorias tanto de él como de su familia, mediante las garantías de condiciones dignas de trabajo que la Ley imponga; garantías entre las cuales se encuentra una muy importante que es la de conseguir la estabilidad en el empleo.

Respecto al nacimiento del Derecho del Trabajo, que es lo que hemos venido apuntando hasta ahora, y específicamente en lo referente a la naturaleza y fines del Derecho Laboral en México, el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina nos dice: "La verdadera naturaleza del Derecho del Trabajo no radica en su ubicación dentro de las tres grandes ramas jurídicas de nuestro tiempo, sino en las causas que originaron su nacimiento: la explotación inícuca del trabajador y en su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída que sólo cuenta con su fuerza de trabajo, mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social de derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las clases y dar paso al surgimiento esplendoroso de la república de trabaja--

dores". (3)

La legislación del trabajo ha de adaptarse pues a la realidad social que trata de regular. Debe ser ágil para amoldarse a las situaciones de hecho que contempla y regula; sus normas han de ser concretas y de fácil aplicación, desprovistas de rebugamiento y vanos tecnicismos, que de tenerlos, desvirtuarían su función; ha de ser un conjunto de normas que otorgue derechos a la clase que siempre ha estado desprovista de ellos, imponiendo condiciones bajo las cuales se ha de pactar una determinada prestación de servicios. A este respecto nos dice Cabanellas: "Mas es también dable reconocer que el Contrato de Trabajo presenta -- particularidades distintas a los demás contratos. Se inspira, más que ningún otro, en la equidad y diversas circunstancias que le imprimen un carácter más social que jurídico..." "No es posible considerar a un campesino que contrata sus servicios, en el mismo plano del abogado que se obliga a defender un pleito. Es por ésta entre otras razones, que el Contrato de Trabajo debe concebirse - desprovisto del fárrago doctrinal que entorpezca su conclusión..." (4).

3).- Alberto Trueba Urbina. "Nuevo Derecho del Trabajo".
pág. 116.

4).- Guillermo Cabanellas. Ob. Cit. pág. 21.

2.- AUTONOMIA DEL DERECHO Y DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Es innegable pues la importancia que dentro del Derecho Laboral presenta el contrato de trabajo, de ahí que el presente estudio tenga como punto de partida el tratar de ubicar ésta figura jurídica, tan especial dentro del campo que regula, por ello, primeramente hemos visto a grandes rasgos como es que, y en razón de que, nace con tantas peculiaridades el Derecho del Trabajo; de recho que emana de esas conquistas que los propios trabajadores arrebataban al poderoso y que posteriormente hay que conservar por medio de instituciones eficaces que garanticen la conservación de un orden equitativo, en pro de los trabajadores, por parte del Es tado.

Siendo que el trabajo es una parte integrante del individuo y como tal, es por lo que tiene un valor incalculable, pues considerado el hombre como el ente de mayor valor, no vemos por que tenga que despersonalizársele cuando desempeña el más sagrado de sus cometidos en esta vida, como es el trabajo. ¿Por qué ese esfuerzo que realiza el hombre no ha de ser tomado en todo lo que tiene de humano y antes por el contrario, se le hace objeto de - apropiación y más aún, de explotación, cual si se tratara de un objeto cualquiera? "...El régimen de las cosas no es, ni puede ser, el régimen de las personas. El sentido mas hondo del derecho obrero es haber devuelto a las relaciones entre obreros y pa tronos su sentido personal y humano; en haber hecho de una rela-

ción patrimonial una relación ético-social".(5)

Existe entonces una clara coincidencia en avisorar el contrato de trabajo como un contrato de tipo sui-generis, separándose del contrato clásico regulado por el Derecho Civil -como adelante lo precisaremos-, dentro del cual se concibe a las partes que en él intervienen, con una autonomía de voluntad tal que ellas pueden poner las determinaciones que juzguen convenientes con lo que estarán en un plano de igualdad; esto no sucede en el Derecho Laboral, ya que el Estado al entrar a regular las relaciones contractuales entre obrero y patrono, la obra que debe realizar es la de proteger el trabajo y al trabajador con principios que pongan en situación tal a la clase trabajadora que se encuentre por encima de las estipulaciones ambiciosas, -lucrativas y explotadoras que tratan de obtener siempre los patronos al contratar.

Ya Adam Smith señaló que la condición de los contratantes no eran iguales al decir: "el obrero no es libre, ya que el patrono puede esperar y como el obrero no puede hacerlo, solo el patrono fija las condiciones de trabajo".

En base de esa desventaja en la cual se encuentra una parte respecto de la otra, el derecho del trabajo fija normas -que protegen y dan privilegio a los obreros frente a los patronos; se extrae así del Derecho Civil la regulación que se hacía

del contrato laboral y se rompe la libertad de contratación y autonomía de la voluntad. Más, el Derecho Laboral debe ir más adelante y constituirse, como lo afirma el maestro Trueba Urbina, como un derecho de desigualdad: "la doctrina extranjera se orienta en el sentido de que el derecho del trabajo es regulador de las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de conseguir la tutela de los trabajadores; pero nuestro artículo 123 va más allá: es dignificador, protector y reivindicador de los trabajadores. Por ello estimamos que no es una norma reguladora de las relaciones entre el capital y el trabajo, ni derecho de coordinación de los factores de producción, sino un estatuto revolucionario eminentemente parcial en favor de los trabajadores, por cuyo motivo es el más avanzado del mundo, aún cuando el estado burgués se apoye en los principios individualistas y capitalistas y en la práctica detenga el cumplimiento de sus fines radicales de carácter social, especialmente de los reivindicatorios, entre éstos el derecho a la revolución proletaria." (6)

Por eso es que el Derecho Laboral ha de nacer como una disciplina de derecho social: "El derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindicán a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".(7)

6).- Alberto Trueba Urbina.- Op. Cit. pág. 121.

7).- Alberto Trueba Urbina.- Op. Cit. pág. 155 .

Trataremos de precisar de donde deriva la figura jurídica del contrato de trabajo, como ha sido recogida antes de que surgiera la misma con todas sus características propias que lo hacen ser un contrato de tipo sui-generis, para lo cual vamos a referirnos a diversas posiciones que han afirmado que el contrato de trabajo es de naturaleza civil, toda vez que fué la rama del derecho que reguló primero las relaciones de trabajo, hasta en tanto no se desprendió de él esta materia, surgiendo como una rama autónoma del derecho, el Derecho del Trabajo. Las tesis que hacen alusión son las llamadas contractualistas mismas que analizadas y criticadas habrán de establecer la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. Posteriormente pasaremos a analizar que es la relación de trabajo, según lo tenemos programado, haciendo referencia a las tesis relacionistas.

3.- TESIS CONTRACTUALISTAS.

Los autores de la corriente contractualista, sostienen genericamente que el contrato de trabajo es uno más de los regulados por el Código Civil por lo que encuadra dentro de los demás contratos nominados (recogidos o establecidos por el Código Civil, tipificados) con el fin de fijar la esencia y caracteres del contrato de trabajo; de ahí que para apreciar si están o no en lo cierto habremos de analizar someramente el contenido de estas teorías civilistas, con objeto de fijar las diferencias y analogías que existan entre el contrato de trabajo y los contratos civiles.

Las teorías civilistas sobre el contrato de trabajo son cuatro: a) La del arrendamiento, b) La compra-venta, c) De la sociedad y d) Del contrato de mandato.

a).- Teoría del arrendamiento.

Como partidarios de esta tesis pueden señalarse principalmente a Planiol, Ruggiero, Barassi y García Oviedo entre los más importantes. Planiol es el autor más representativo de esta tesis, mismo que objetó como impropia la denominación de contrato de trabajo, señalando que la única expresión con valor científico es la de "arrendamiento de trabajo", por considerar que este contrato constituye en el fondo un arrendamiento.(9)

De esta manera Planiol define el arrendamiento de tra-

9).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, pág. 447.

bajo como el contrato por el cual una persona se compromete a trabajar durante un tiempo para otra, mediante un precio proporcional éste llamado salario.

Haciéndose un rápido análisis se desprende lo siguiente: la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas.(10)

Las objeciones siguientes son suficientes para tener por no cierta esta doctrina: a) el trabajo es inseparable del hombre que lo realiza, por lo que no es posible arrendar dicha actividad que el hombre desempeña sin que éste quede afectado en su ser mismo, por lo que resulta absurdo equiparar al hombre con una cosa. b) el arrendamiento encierra el uso y disfrute de lo arrendado, en donde necesariamente se ha de separar la cosa objeto del arrendamiento para quedar ésta en posesión del arrendatario. Lo anterior no sucede en el trabajo, ya que la actividad realizada por el individuo permanece íntimamente unida al que lo realiza, solamente el fruto de este esfuerzo es lo que podríamos decir, se separa de él. a) En el arrendamiento la propiedad de lo arrendado no se transfiere, en tanto que en el trabajo, los productos o resultados de la actividad del tra-

bajador pasan a ser propiedad del empresario. (11) d) La presta ción que realiza el arrendador consiste en dar una cosa material un objeto que es tangible al arrendatario. El trabajador promete una actividad que desarrolla de acuerdo a sus facultades tanto físicas como intelectuales, por lo que no puede ser materia de arrendamiento una calidad del individuo, esa actividad que de riva del hombre y que es intangible, esos esfuerzos potenciales a plasmarse en cosas, no realizados aún, no pueden ser objeto de detentación por el patrón.

b) Teoría de la compra-venta.

Los economistas clásicos vieron en el trabajo una - mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda así sos- tienen este criterio Smith, Malthus, Stuart Mill y otros quienes consideraron que el salario constituye el precio de determinada - mercancía.

Es a Francesco Carnelutti, procesalista italiano a - quien más se le debe el haberse esforzado en demostrar que el con trato de trabajo podría ser considerado como un contrato de compra-venta y así recurre, como ejemplo, al contrato cuyo objeto es el suministro de energía eléctrica. Sostiene que en uno y otro caso lo que las partes tienen en cuenta es una fuerza (ya sea la de trabajo o bien la eléctrica) la cual puede ser objeto de - compra-venta pero no de arrendamiento, por cuanto en este último contrato debe devolverse arrendada, lo cual resulta imposible con la energía (sea ésta la humana o bien la física). Añade que el

objeto del contrato no es la fuente de esa energía, sino la energía misma que sólo puede ser objeto de compraventa. Que si el hombre no puede ser objeto de contratación si lo puede ser su fuerza de trabajo, su energía consistente en la prestación del trabajador. La energía sale de él y no vuelve a entrar; configura así el objeto del contrato como una cosa más siempre que se haya objetivado al salir del cuerpo humano. (12)

Es más insostenible esta tesis que la del arrendamiento, por lo siguientes motivos: debe tenerse en cuenta que la persona del trabajador y su energía corporal son inseparables; esa inseparabilidad determina que, de admitirse la tesis de la compra-venta el trabajador se convertiría en objeto del contrato. Se olvidaría que la prestación del trabajador es obligación de hacer, no de dar. Además el contrato de trabajo no es dable aplicarle la doctrina de la evicción y saneamiento propio de los contratos civiles y en especial de este contrato de compra-venta; ni en consecuencia la de los vicios ocultos de la cosa objeto del contrato. (13)

Cabe agregar también la crítica que ya dejamos asentada en el último inciso de objeciones que planteamos a la teoría anterior, esto es, que en los contratos de compra-venta el objeto materia de los mismos es una cosa material la cual siendo apreciable por los sentidos se puede valorar de manera inmediata, cosa que no sucede en el trabajo ya que las cualidades del indi

12).- Guillermo Cabanellas. Contrato de Trabajo. vol. I pág. 90.

13).- Manuel Alonso García. Op.Cit. Tomo II pág. 47.

viduo no se pueden tasar o valorar a simple vista.

Por lo señalado antes, si aceptamos tan errónea tesis estaríamos admitiendo la deshumanización del hombre, ya que suprimiríamos lo que tiene de elevado y vital para el individuo - esa actividad tan esencial para él, como lo es el trabajo.

c).- Teoría del contrato de sociedad.

Un amplio sector de tratadistas mantienen la tesis de considerar al contrato de trabajo participante de la misma naturaleza jurídica del contrato de sociedad.

Esta corriente doctrinal postula que el trabajador y el patrono establecen una relación jurídica muy semejante a la existente entre los integrantes de una sociedad y que la aportación de unos consiste en el trabajo y la de los otros en el capital. Una de las partes lleva su industria, su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela su talento organizador, su actividad intelectual y también su capital; en tanto que la otra aporta sus fuerzas, su habilidad profesional, en suma su trabajo y entre ambos dividen los beneficios.

Se coloca en esta tesis al trabajador y al patrono en un plano de igualdad en donde en común pueden realizar la empresa, aportando uno su capital y el otro su fuerza de trabajo, para producir utilidades económicas que serán propiedad de ambos y cuyo valor se distribuirá en relación con la parte proporcional de cada uno en la producción.

Se objeta esta corriente doctrinal toda vez que en el

contrato de trabajo las partes no se obligan a una prestación para obtener utilidades apreciables en dinero, ni esta utilidad se la dividen entre dos. El patrono, concurre necesariamente con los riesgos y pérdidas que implica una empresa, así como con sus ganancias; mientras que el trabajador materializa su prestación fijando de antemano la suma que debe percibir por ella, no llegando a obtener cualquier otro beneficio que su salario.

En resumen, una cosa es que las partes del contrato se asocien con respecto a los fines de la producción y otra, muy diferente es considerarlos como socios, sobre la base de la existencia de un contrato de sociedad. Si bien es cierto que existe un trabajo común en la empresa, también es cierto que lejos de estar asociados en la producción y en la venta de mercancías o servicios producidos, son por el contrario dos personas que por tener conciencia de la separación y hasta la oposición precisa de sus intereses, han multiplicado todas las precauciones para asegurarse cada quien su recíproca independencia. (14)

Si habra que reconocerse un aspecto positivo de esta corriente doctrinal ya que ha servido de base en pro del movimiento de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

d).- Teoría del mandato.

El contrato de mandato es esencialmente lo que se ha dado en llamar un contrato de representación, es decir un con

trato destinado a permitir a una persona realizar un acto jurídico por cuenta de otra o una serie de actos diversos, los seguidores de esta teoría sostienen que también el contrato de trabajo es un contrato de mandato, ya que el obrero en la práctica representa a su patrón en sus relaciones con terceros, resultando una representación de hecho.

Fácilmente se puede advertir la diferencia entre uno y otro contrato, ya que mientras en el mandato la idea de representación es esencial, y en el de trabajo accidental; en el primero puede ser gratuito y en el segundo se impone la característica de ser oneroso; en el primero no existe jornada laboral establecida, en el segundo existe sujeción a la jornada de trabajo.

4.- CONCEPTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Infinidad de autores han tratado de definir lo que es el contrato de trabajo por lo que haremos referencia a algunas definiciones que consideramos las más interesantes, tanto doctrinal como legalmente.

Paul Durand, dice que el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona calificada de trabajador, de asalariado o de empleado, se obliga a cumplir actos materiales, generalmente de naturaleza profesional en provecho de otra persona, denominada empleador o patrón, colocándose en una situación de subordinación, mediante una remuneración en dinero llamada salario.

El maestro Mario de la Cueva define al contrato de trabajo como "aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al - servicio de los fines de la empresa".

J. Jesús Castorena, basado en la anterior ley federal - del trabajo, nos dá la definición siguiente: "contrato de trabajo es el convenio por el que una persona se obliga a prestar permanentemente sus servicios personales bajo la dirección y dependencia de otra, a cambio de una remuneración en dinero".

Nuestra legislación ha definido al contrato de trabajo, en su artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y exponía que: "contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida". La actual Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 párrafo II dice: "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

El maestro Trueba Urbina hace referencia al contrato de trabajo y señala que es una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo y que el término "contrato" tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado pues en - éste, imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social, de manera

que es la ley la que suple la voluntad de las partes, para colocarlas en un plano de igualdad.

Es de hacerse notar los cambios que se operan entre el concepto que daba la ley de 1931 y la actual, mismos que se consideran más de forma que de esencia, y entre los que podemos señalar: 1).- introduce el decir que no importa cual es su forma o denominación, el contrato existirá con plena autonomía o sea que, reunidos los requisitos expresados por la ley existirá contrato de trabajo independientemente del acto jurídico que le de nacimiento, siendo indiferente el nombre que reciba el convenio celebrado entre las partes. 2).- Suprime los conceptos criticados por el Dr. de la Cueva, de dirección y dependencia por hablar de trabajo personal subordinado.

5.- RELACION DE TRABAJO.

Se discute en la doctrina si la relación de trabajo tiene su origen en el contrato o en la incorporación al establecimiento. El problema se pone en claro al plantear dos cuestiones secundarias: Primero, la cuestión de saber si también una relación efectiva de trabajo, sin contrato, es capaz de surtir efectos de derecho de trabajo a causa de la mera incorporación al establecimiento; y segundo, si la celebración del contrato es suficiente en todos los casos en que la ley presupone tal contrato, o si a la celebración del contrato debe agregarse la incorporación al establecimiento. Aquí se opone la llamada teoría del contrato a la teoría de la incorporación. La teoría del contrato parte de que

se necesita, principalmente un contrato para que nazca válidamente la relación de trabajo; no exige la incorporación al establecimiento pero tampoco se contenta con la mera incorporación. La teoría de la incorporación no exige el contrato, pero si requiere la incorporación al establecimiento. (15)

El maestro Trueba Urbina señala que "en realidad la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, ya que precisamente aquella es originada generalmente por un contrato, ya sea expreso o tácito, que genera la prestación de servicios consiguientemente la obligación de pagar salarios y cumplir con todas las normas de carácter social. En todo contrato o relación laboral se aplica forzosamente el derecho objetivo social, consignado en la legislación del trabajo, así como el derecho autónomo que se establezca en el contrato y que se supone que es superior a la ley en prestaciones favorables al trabajador". (16)

Se entiende pues que no es necesario, según se desprende de lo que señala el maestro Trueba Urbina, que exista un contrato expreso o tácito para que exista la relación de trabajo, - ya que ésta viene a complementar al contrato de trabajo.

6.- CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.

La palabra relación tiene el significado de conexión,

15).- Kaskel y Derach. Derecho del trabajo. pág. 39

16).- Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 278.

correspondencia, enlace entre dos cosas, comunicación entre dos personas. Cuando se habla de relación jurídica nos referimos a la inter-relación entre dos o más sujetos de la que surgirán de rechos y obligaciones y cuando se hace alusión a la relación jurídica de trabajo se refiere a los vínculos obligacionales que surgen entre trabajador que presta sus servicios y el patrón beneficiado.

La ley actual en su artículo 20 señala que "se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De esta manera - el legislador señala las características que deben darse para la existencia de la relación de trabajo y que son: prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario.

El maestro Mario de la Cueva nos da el concepto de relación de trabajo siguiente: "la relación de trabajo es el conjunto de derechos y obligaciones, que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio". Agrega que esta idea de la relación de trabajo produce la plena autonomía del derecho del trabajo.

J. Jesús Castorena señala que "la relación de trabajo es la suma de vínculos jurídicos que se crean entre quien presta servicios, personal y permanentemente, bajo la dependencia de una persona y esta misma persona".

De las definiciones antes transcritas se observa que la relación de trabajo se dará o surgirá del hecho simple de la prestación de servicio, con la cual se dará margen a la producción de efectos jurídicos, quieran o no las partes, ya que para que éstos se den no es menester el acuerdo de voluntades entre las partes - que intervengan, como sucede en el caso de la llamada cláusula de exclusión de ingreso por medio de la cual la contratación de un obrero depende, no de la voluntad del empresario, sino que unilateralmente el sindicato será quien imponga su voluntad respecto del ingreso de ese trabajador.

7.- DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y RELACION DE TRABAJO.

El maestro Mario de la Cueva señala que "la distinción - entre contrato de trabajo y relación de trabajo esta generalmente aceptada en la doctrina extranjera contemporánea; sin embargo, se discute el alcance de la distinción y se sostiene, también generalmente, que la separación entre contrato y relación, no significa - que falten a la relación de trabajo su origen y naturaleza contractuales. La idea de contrato, afirman numerosos autores, esta en la base de la relación de trabajo y si bien es verdad que la aplicación del derecho del trabajo no se realiza por el solo acuerdo de voluntades, sino por el hecho real de la prestación del servicio, ello no implica que la prestación y la recepción de los servicios hayan dejado de tener por fundamento la voluntad del trabajador para prestar el servicio y la voluntad del patrón para recibirlo". (17)

17).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. tomo I, pág. 467.

El origen de la relación de trabajo ha perdido el carácter contractual que tuvo en el pasado y si bien subsiste el a cuerdo de voluntades, es en las relaciones obrero-patronales de menor categoría. La noción de contrato como origen de la relación de trabajo, debe substituirse actualmente por la de enrolamiento, según la cual el trabajador aceptando las condiciones fi jadas por el patrón o discutiendo con él o bien con la concurrencia de la voluntad del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, ingresa a la empresa para prestar sus servicios y a medida que se generalizan los contratos colectivos de trabajo no depende de las voluntades del trabajador y del patrón el contenido de la relación individual de trabajo.

Por su parte el maestro Trueba Urbina señala: "que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos". (18)

Concluyendo respecto de la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo, Kaskel y Dersch, expresan: "den

18).- Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo, pág. 278

tro de la evolución progresiva del derecho del contrato de trabajo, se podría pensar también que tenga importancia la posición que la opinión hoy dominante adopta con respecto al problema de saber si el fundamento de la relación de trabajo es el contrato de trabajo, o si la incorporación es decisiva y necesaria. Sin embargo, mirándolo bien, el asunto no tiene ya la importancia de antes, y es casi indiferente adherirse a una u otra de las opiniones que se sostienen al respecto. Aunque la doctrina sigue dividida en dos campos, los defensores de la teoría contractual, y los de la teoría de la incorporación, la importancia práctica de esta disputa dogmática es hoy mucho menor que antes, porque ambas teorías se han acercado notablemente".(19)

8.- TESIS ADOPTADA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 presumía la existencia del contrato de trabajo, aunque éste no se hubiera estipulado de manera expresa, esto es hacía nacer al contrato como figura jurídica central que daba origen al nacimiento de consecuencias jurídicas y por ende la aplicación del derecho del trabajo. Es decir, que la existencia de la relación de trabajo como hecho real, aún sin la celebración de un contrato de trabajo ya se presuponía, pero con el objeto de darle la protección necesaria la regulaba como motor principal del contrato de trabajo, razón por lo que éste se presumía siempre.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, queda plasmada la nueva concepción del contrato y la relación de trabajo en su artículo 20 principalmente:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

Se observa que en la Nueva Ley Federal del Trabajo, se asimilan los dos conceptos al hablar de la existencia de los mismos, con el objeto de aplicar las normas proteccionistas de los trabajadores. Siendo nuestra actual ley eminentemente relacionista, dado el continuo empleo que hace la ley del término relación de trabajo, ya que el título segundo de la mencionada ley, habla precisamente de las "RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO".

CAPITULO II

LA JORNADA DE TRABAJO

- 1.- Antecedentes históricos
- 2.- Tratado de Versalles y la Conferencia de Washington
- 3.- Legislaciones extranjeras
 - a).- Derecho Alemán
 - b).- Derecho Italiano
 - c).- Derecho Belga
 - d).- Derecho Español
- 4.- Jornada de trabajo en el Derecho Mexicano
 - a).- Antecedentes históricos
 - b).- Distinción entre jornada diurna, nocturna y mixta.
 - c).- Principio de la jornada máxima
 - d).- Campo de aplicación de la ley
 - e).- Principio del trabajo efectivo
 - f).- Principio de la jornada humanitaria
 - g).- Excepciones de la Ley Federal del Trabajo

LA JORNADA DE TRABAJO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

En la antigüedad humillaron y escarnecieron el trabajo, era entonces la sociedad guerrera y la victoria se consideraba como la única fuente de fortuna, de honra y de estimación pública. Los vencidos quedaban a merced del vencedor y se convertían en esclavos.

La esclavitud nació casi al mismo tiempo que la humanidad daba el primer paso al camino de la civilización, cuando nació la idea de propiedad y las tribus nómadas pasaron a ser sedentarias.

La esclavitud fue un paso necesario en el camino hacia el progreso y ya no se destruía al enemigo, se la hacía trabajar y producir. Así que no es de extrañar que los filósofos antiguos la justificaran y la creyeran necesaria y así se caracterizó la edad antigua por la esclavitud. En la edad media pasa a ser la servidumbre el rasgo característico, y así el feudalismo creó con el nombre de siervo un individuo no libre, pero ya con la calidad de hombre y no de "cosa" como en la antigüedad, subordinado a las cargas de la propiedad, jurídicamente atado a la tierra.

En la edad media la rígida ordenación social encuentra su justificación en la creencia de que el mundo es un todo ordena-

do conforme a un plan, que se mueve según las leyes y ordenaciones eternas, las cuales nacidas con el principio de Dios tienen en Dios su referencia final.

En esta época la jornada de trabajo solo estaba limitada por un fenómeno físico, que era la salida y la puesta del sol, ya - que no existía la luz artificial que permitiera el trabajo nocturno de aquí que se le llamara jornada de sol a sol.

A la extinción del régimen corporativo y una vez proclamada la libertad industrial vino la situación contraria a la que había imperado hasta entonces, y la determinación de la jornada de trabajo quedó sujeta a la voluntad de las partes contratantes, en la que el Estado no debía intervenir, sino como guardián para hacer cumplir - lo pactado.

Durante los cincuenta últimos años se ha producido un cambio notable en materia de trabajo y de tiempo libre.

En el siglo XIX y en la primera parte del presente, en - la mayor parte de los Estados industriales predominaba una "religión del trabajo". La oposición a la reducción de las largas horas de trabajo que prevalecían en esa época se basaba no solamente en su posible costo y en sus consecuencias económicas, sino también en la tesis de que el tiempo libre era peligroso para los trabajadores. Muchas de las personas que ejercían autoridad temían que los trabajadores utilizaran su tiempo libre para beber o para dedicarse a otras actividades censurables, sin darse cuenta de que probablemente esas actividades -

eran el resultado de las miserables condiciones de vida que predominaban tanto en el trabajo como en el hogar.

Hay raras veces se expresan esas opiniones. Se busca el tiempo libre no sólo por sí mismo, sino por las posibilidades que ofrece para el desarrollo completo de la personalidad; permite a los trabajadores dedicar una parte razonable de su tiempo al hogar y a la familia, a las actividades de la comunidad, a las actividades recreativas por las que se interesen y que estén en condiciones de practicar y a su propia evolución. (1)

Antiguamente la jornada de trabajo tenía como límites la salida y la puesta del sol. Había patrones que obligaban a los trabajadores a sobrepasar ese límite cuando así les convenía, sacrificando sus horas de reposo por el mísero jornal, no había regla para fijar el límite del número de horas que debían prestar sus servicios los trabajadores. Bajo el principio de la autonomía de la voluntad, era posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo y fué el liberalismo quien más enconadamente se opuso a la reglamentación laboral, señalando que el hombre es libre y como prohibírle que trabaje durante diez, doce o quince horas? no equivaldría esa prohibición a impedirle que obtenga una ganancia ilícita? la limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es por tanto incompatible con la libertad natural del hombre, con estas hábiles razones y saliendo en defensa así de los mismos trabajadores, consiguió el liberalismo du

rante el siglo pasado detener la reglamentación laboral.(2)

Señala el maestro Mario de la Cueva que "Roberto Owen fué el primero que intentó en sus establecimientos de New Lanark la reducción de la jornada. Su ejemplo, no obstante la activa propaganda desarrollada, no tuvo eco en el parlamento inglés y sólo en algunas industrias, como en la de hilados y tejidos, se fijó en once horas la jornada máxima.

Con los decretos de la convención francesa de 1848 se efectuó un nuevo intento de reglamentación y no faltaron desde entonces las peticiones obreras en pro de la reglamentación siendo las más importantes las de los partidos alemanes, programas de Eisnach, Gotha y sobre todo la contenida en el Erfurtt de 1891".(3)

Posteriormente a Owen se siguió luchando por que se redujera la jornada de trabajo habiéndose logrado algunos trabajadores de determinadas ramas o categorías, como los de la construcción en Australia que se estableciera la jornada de ocho horas, como resultado de acuerdos y de laudos arbitrales, así como también en algunas partes de los Estados que integran la Unión Americana y en el Reino Unido, para los mineros en 1908 se estableció la jornada de ocho horas.

2).- Alfredo L. Palacios.- "El Nuevo Derecho"

3).- Mario de la Cueva.- "Derecho Mexicano del trabajo"
pág. 596. Tomo I

2.- TRATADO DE VERSALLES Y LA CONFERENCIA DE WASHINGTON

Aunque algunos grupos de trabajadores en distintos países habían logrado reducir el número de horas en empresas industriales de varios países, la opinión pública siguió siendo en general hostil o excéptica en relación al establecimiento de una jornada de trabajo de ocho horas. "Con excepción de Uruguay, que desde 1915 fijó en ocho horas el máximo de la jornada diaria y de los Estados Sudamericanos que le siguieron, ningún otro estado había legislado sobre el particular". (4)

Durante la guerra de 1914-1918, en las conferencias de delegados de los trabajadores, se exigió el establecimiento de la jornada de ocho horas.

En ese período muchas personas habían trabajado durante un número excesivo de horas para hacer frente a la demanda de municiones y suministros y se había demostrado que a la larga, una extensión indebida del número de horas era contraproducente. La fatiga reducía la productividad en un grado tal que a menudo era posible obtener una producción igual en un día de trabajo más corto y podía disminuirse el grado de ausentismo mediante la concesión ocasional de algunos días libres. Varios gobiernos prometieron que la jornada de ocho horas se establecería después de la guerra. Por este motivo, en el Tratado de Paz, en la parte dedicada a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se expresó que "la adopción

de una jornada de ocho horas o de una semana de cuarenta y ocho horas, era el objetivo que debería perseguirse en los lugares donde aún no se hubiera alcanzado". Este tema fué incluido en la orden del día de la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebró en Washington en 1919, y el principio de la jornada de ocho horas fue incorporado en el Primer Convenio adoptado por la Conferencia de Washington.

En Washington los delegados habían esperado con optimismo que la ratificación del Convenio sería casi inmediata y dispusieron que los Estados Miembros que ratificaran el convenio, con excepción de seis países especificados, deberían poner en vigor sus disposiciones a más tardar el primero de julio de 1921. Desafortunadamente los resultados fueron distintos, sin embargo, la semana de cuarenta y ocho horas hizo progresos sensacionales en los años posteriores a 1918. Entre el armisticio de noviembre de 1918 y la época en que se redactó el informe preparatorio de la Conferencia de Washington (agosto de 1919) Austria, Checoslovaquia, Dinamarca, España, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal y Suiza habían promulgado leyes de ocho horas de distinto campo de aplicación. La revolución rusa también proclamó la jornada de ocho horas de trabajo. El primer director de la O.I.T. Albert Thomas, pudo comunicar que " durante los años de 1918-1919 ya sea por contratos colectivos o por leyes, la jornada de ocho horas se había convertido en realidad en la mayor parte de los países industrializados". Hizo notar también que "la adopción de la jornada de ocho horas en la mayor parte de los países, en algunos casos después de revoluciones internas en -

gran escala, y en otros como resultado del movimiento de solidaridad social que surgió después de la guerra, constituía una innovación sin precedentes y que casi superaba todas las esperanzas.

Sin embargo, si bien en la práctica la semana de cuarenta y ocho horas hacía progresos satisfactorios, en cambio no se confirmaron las esperanzas de una rápida ratificación del convenio de Washington, lo que causó una grave desilusión. Albert - Thomas había considerado que la ratificación del convenio era la piedra de toque de la labor de la O.I.T. Sin embargo a pesar de las promesas hechas por la mayor parte de los gobiernos y los partidos políticos de los estados industriales, no fue posible obtener la ratificación incondicional en ningún país industrial.

El maestro Trueba Urbina al respecto del Tratado de Versalles señala que nuestro artículo 123 de la Constitución Mexicana del 5 de febrero de 1917 se proyectó en el Derecho Internacional - que recogió sus normas protectoras de los trabajadores y tutelares de los mismos y afirma que después de la primera guerra mundial, que terminó con la firma del Tratado de Paz de Versalles, los constituyentes europeos y americanos encontraron que los postulados del Tratado habían sido perfectamente descritos con anterioridad por nuestra Constitución, reiterando que esta tesis respecto a la influencia que ejerció la Constitución Mexicana de 1917 en el Tratado de Paz de Versalles y en posteriores constituciones, aportando nuevos informes de quienes tuvieron participación en la elaboración de la parte XIII --

del Tratado, ya que la prioridad de la misma ha sido reconocida por eminentes publicistas europeos y americanos, lo que implica el conocimiento que se tenía de nuestra ley de leyes.

3.- LEGISLACIONES EXTRANJERAS

a).- DERECHO ALEMÁN

La aplicación del principio de la jornada de ocho horas no fué general en el estado alemán pues se aceptaron numerosas excepciones de carácter general y otras para trabajos determinados, así se autorizó el aumento hasta diez horas: a) Por acuerdo entre trabajadores y patrones hecho constar en contrato colectivo. b) A falta de contrato colectivo el patrón podía solicitar de la autoridad del trabajo el aumento de la jornada. c) Para aquellas industrias en que existiera demanda no satisfecha de trabajadores. d) Por necesidades técnicas de la empresa.

Se permitía en el derecho alemán en la introducción de la jornada de ocho horas un aumento aún cuando sobrepasara las diez horas en caso de necesidad, entendiéndose por tal aquellos casos en los cuales sin la prolongación de la jornada, no fuera posible evitar daños graves para la empresa, cuando se corría el peligro de que se perdieran materias primas o productos que se hubieren empezado a fabricar o bien cuando lo exigiera el bienestar de la colectividad.

Señala el maestro de la Cueva, que " la legislación ale-

mana mejoró la legislación de Washington en cuanto que, además de los obreros de la industria, incluyó a los empleados; dejó fuera a otros grupos a los campesinos y domésticos.

Al igual que la convención adoptó el principio del trabajo efectivo, de manera que era posible compensar las cuarenta y ocho horas a la semana según conviniera a los intereses del patrono y también, cuando en un día no se completaran las ocho horas, debía agregarse el tiempo libre faltante a la jornada en los siguientes días.

La legislación no podía satisfacer las necesidades del proletariado, pues por una parte las numerosas excepciones hicieron, bien pronto que la jornada se elevara a diez horas y por otra, aún este límite podía ser sobrepasado". (5)

b).- DERECHO ITALIANO

La primera reglamentación que se hizo en Italia sobre la limitación de la jornada de trabajo, se decretó el 15 de mayo de 1919, fijó la duración de la jornada en ocho horas de trabajo, incluía solamente a los tranviarios, ferrocarrileros y a los empleados en la navegación.

Después de este decreto, se legisló y reglamentó al respecto, así en la ley del 15 de marzo de 1923 se incluyeron a trabajadores y empleados de diversas ramas, como se excluyó a

los empleados domésticos, a los agentes viajeros y a los directivos de empresas. En algunos artículos de esta ley se señalan las excepciones a la duración de la jornada de ocho horas: 1.-- Llegar a un acuerdo los trabajadores y los patrones para prolongar la jornada en los trabajos de preparación y mantenimiento de la maquinaria. 2.- Cuando se haya llegado también a un acuerdo entre trabajadores y patrones para prolongar la jornada siempre y cuando no sean más de dos horas diarias, ni doce a la semana y - que se indemnice a los trabajadores con la cantidad del 10% del salario correspondiente a las horas de jornada ordinaria. 3.- La jornada se podrá prolongar en los casos de siniestro es decir, - de peligro inminente en que peligre su propia vida o la de las demás personas o amenace a la producción. 4.- La jornada puede prolongarse, por decreto del ministro del trabajo para determinada rama de la industria.

Por lo que se refiere a la jornada en el trabajo agrícola y forestal, en el reglamento se consideraron las ocho horas de trabajo efectivo, esto es, que no se tomaban en cuenta ni el tiempo para trasladarse al sitio del trabajo, ni los descansos.

Se observa que en esta legislación, ya se reconoce - que es necesario pagarse un salario adicional cuando exista un - aumento en la jornada de trabajo, salvo las excepciones ya mencionadas.

c).- DERECHO BELGA

Por el año de 1843, hubo intentos de limitar la dura ción de la jornada y es hasta 1909 cuando se dictó una ley fijando como máximo la jornada de 9 horas para los mineros. Con la influencia de la convención de Washington nació la ley de 14 de junio de 1921.

La legislación Belga divide las empresas en tres grupos: a) Las que obligatoriamente quedan sometidas; b) Las que por decreto pueden incluirse c) Y las que quedan fuera.

Importante disposición que tiende a restringir el trabajo nocturno, fue señalada en esta legislación toda vez que se estableció que la jornada de trabajo debe desarrollarse entre las seis y las 20 horas y además que el trabajo efectivo no podrá exceder de 8 horas diarias ni de cuarenta y ocho a la semana, estableciendo varias excepciones, señalando que el estado sólo quedaba obligado cuando los establecimientos se encuentran organizados como empresas y no como servicios públicos y además que las personas empleadas por las industrias no estarán protegidas por la legislación, cuando ocupen puestos de dirección o de confianza, se señala también que deben pagarse con salario extra las horas suplementarias siendo el 25% las dos primeras, del 50% para las subsecuentes y del 100% para los domingos. En casos de guerra o de acontecimientos que constituyen un peligro para la seguridad nacional, puede suspenderse la vigencia de la ley. Tomándose como tiempo efectivo de la jornada de trabajo el tiempo empleado por

el obrero para llegar al interior de las minas de carbón.

d).- DERECHO ESPAÑOL

En España señala GARCIA OVIEDO, que existieron varia das reglamentaciones a la jornada de trabajo desde la instrucción de Felipe II, que fijó en ocho horas la jornada de trabajo en la industria, el 27 de diciembre de 1910, se elaboró una ley que fijó en 9 horas la jornada para labores subterráneas y de 9 y media horas para superficie, para los trabajadores mineros; por decreto de 29 de agosto de 1913, se estableció la jornada de 60 horas semanales para la industria textil, posteriormente el 22 de junio de 1914 por reglamento se fijó como jornada de 9 horas para los peones mineros.

Se decretó el 3 de abril de 1919 la primera reglamenta ción total que fue sustituida posteriormente por la ley de julio de 1931, fijando en ocho horas como máximo la jornada de trabajo pudiéndose distribuir la jornada en la semana a condición de que no sobrepasen de 48 horas quedando excluidos de esta reglamentación los directores, gerentes y altos funcionarios de las empresas, así como los domésticos, guardas rurales y las personas dedicadas a cuidar ganado, en la reglamentación de 1931, se estableció que para las personas que trabajaran en el interior de las minas, sería una jornada de 7 horas y por el contrario se permitía el aumento del trabajo extraordinario para otros trabajos.

4.- JORNADA DE TRABAJO EN EL DERECHO MEXICANO

a).- ANTECEDENTES HISTORICOS

En las "Leyes de Indias", se encuentra la parte más importante de la legislación de esa época. Estas leyes, hicieron por elevar el nivel de los indios y contienen muchas disposiciones sobre la jornada de trabajo. Sin embargo es justo mencionar a este respecto, lo que era la realidad en los virreñatos de la Nueva España, en los cuales jamás llegaron a hacerse efectivas estas nobles y desinteresadas legislaciones. A los indios además de que se les despojó de sus vastos territorios con la conquista, se les esclavizó, sometiéndolos a las faenas más duras, tanto en el campo como en las minas y en las ciudades.

Estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, en el Constituyente de 1857, al ponerse a discusión el artículo 4 del proyecto de constitución, referente a la libertad de industria y trabajo, puso de manifiesto Vallarta en su discurso, los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laborantes, expuso los principios del socialismo y cuando todo hacia pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, confundió el problema de la libertad de industria con el de protección del trabajo.

Así pues, en ningún momento se limitó la jornada de trabajo, pues los liberales de 1857 consideraban que no debería ser limitada la jornada de trabajo ya que si se limitaba, se le

estaría prohibiendo una ganancia lícita al trabajador.

A principios de este siglo se le empezó a criticar - al liberalismo, diciendo que al trabajador apenas si se le daba tiempo para dormir lo cual era incompatible con su naturaleza humana, porque entonces solo viviría para trabajar, comer y dormir. Este fue uno de los más enconados debates entre los que estaban de acuerdo con este pensamiento y los liberales.

A pesar del cambio de la política en los nuevos estados y de la derrota de los liberales, encontraron los industriales nuevas razones para oponerse a la limitación de la jornada - de trabajo, y decían que la reducción iba a traer consigo una disminución en la producción; la industria nacional, segufan diciendo va a quedar en desventaja con aquellos países que no adopten estos medios, además al hacerlo debería haber un acuerdo internacional, los trabajadores por su parte consideraron que la reducción de la jornada de trabajo no traería consigo una disminución en la producción, sino todo lo contrario, pues el hombre que trabaja 16 horas diarias su trabajo es de mala calidad, pues el trabajo excesivo nunca puede llegar a ser eficiente y lo que se pierde en tiempo, se gana en calidad, vendrá entonces una compensación y probablemente un aumento en la producción.

Al triunfar la revolución constitucionalista, comandada por Don Venustiano Carranza, el paso a seguir era la organización del gobierno sobre las bases políticas y sociales estableci-

das durante la lucha armada en abierta pugna con la Constitución liberal de 1857. Don Venustiano Carranza convocó a un congreso por medio de dos decretos de fecha 14 y 19 de septiembre de 1916, para la reunión de un Congreso Constituyente en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de ese mismo año. El Congreso debería terminar sus labores el 31 de enero de 1917, siendo su finalidad principal reformar la Constitución de 1857, en los artículos que ya no se ajustaran a las necesidades y aspiraciones populares.

"En la sesión de 26 de diciembre de 1916, se dió lectura al tercer dictámen referente al proyecto del artículo 50. - de la Constitución. Con la lectura del dictámen sobre dicho artículo, que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual, sino social: la jornada de trabajo no debe exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional.

Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el nuevo derecho social en normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado al ponerse, además, en manos del proletariado, el porvenir de nuestra patria. Por tanto, fué la primera y única en cinco continentes que recogió los anhelos de la clase obrera y que proclamó la intervención del Estado en la vida económica, en función revo-

lucionaria de protección y reivindicación de aquella clase de - todos los económicamente débiles". (6)

El legislador Constituyente fue movido para incluir dentro de la Carta Magna, concretamente dentro de su artículo 123, disposiciones relativas sobre la jornada máxima de trabajo para satisfacer los reclamos de la naturaleza humana.

Así del Congreso Constituyente de Querétaro, nace la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es - la Primera Constitución en el mundo que consagra principios sociales y que son los que dan protección a los económicamente débiles. Dicha Constitución con ciertas modificaciones es la que nos rige en la actualidad.

El espíritu social proteccionista del Constituyente de Querétaro plasmado en el artículo 123, en relación con el trabajo de la mujer ha sido cambiado radicalmente con las reformas que sufrió nuestra Carta Magna por decreto de 27 de diciembre de 1974 y que entró en vigor el primero de enero de 1975, al otorgar igualdad de derechos a la mujer, sustituyendo el privilegio que le otorgó el Constituyente de 1917 dada su naturaleza procreativa, por un derecho igualitario en relación al sexo masculino - al no prohibirle laborar tiempo extraordinario, según se desprende del artículo 123 fracción XI Constitucional actualmente reformada y que dice "Cuando por circunstancias extraordinarias de

ban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario del tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajo." Como se observa, se esta permitiendo a la mujer trabajar horas extraordinarias, despojándola del privilegio que le otorgaba la Constitución de 1917, ya que no era discriminación por razón de sexo, sino más bien tutela y protección, dada su condición de sujeto activo en la reproducción.

Consecuentemente se derogan los artículos 168, 169 y se reforman los artículos 166, 167 y 170 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- DISTINCION ENTRE JORNADA DIURNA, NOCTURNA Y MIXTA

En su artículo 60 la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamenta los preceptos constitucionales sobre las diferentes jornadas que reconoce y que son:

a).- Jornada diurna que es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

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

c).- Jornada mixta regulada por la ley y es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturna sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará como jornada -

nocturna.

El artículo 61 de esta misma ley, nos habla sobre la duración máxima de cada jornada siendo la siguiente: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Aún cuando la jornada mixta no se encuentra establecida en la Constitución, es sin embargo una necesidad y se encuentra perfectamente de acuerdo con las disposiciones del artículo 123 Constitucional.

c).- PRINCIPIO DE LA JORNADA MAXIMA

Actualmente nuestra legislación de trabajo descansa sobre el principio de libertad, reconocida en una doble forma, - por un lado deja a la voluntad de cada sujeto el dedicarse al trabajo que le acomode mejor, y por otro lado, que a nadie se le puede forzar a trabajar sin la justa retribución.

En la Constitución Mexicana de 1917 en su artículo 123 fracción I establece la jornada máxima de ocho horas, este es el primer precepto que se elevó a la categoría de norma constitucional, lo cual significa que es un máximo que no puede ser sobrepasado.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que puedan exceder de los máximos legales.

Como hemos visto la Constitución y la Ley en la jornada de trabajo, solamente regulan los máximos en ningún momento hacen alusión sobre los mínimos, ya que con esto quiere decir que con la jornada que pacten las partes no necesariamente debe ser de ocho horas, sino que puede ser un período menor.

Existe prohibición de pactar la jornada máxima por más de ocho horas y en caso de que así se estipule en el contrato, no producirá efecto legal alguno por tratarse de disposiciones de órden público como lo establece el artículo 5o. fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo tiene como principal finalidad la de evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador y además permitirle que diariamente tenga el suficiente tiempo libre para instruirse o dedicarlo a su familia.

d).- CAMPO DE APLICACION DE LA LEY

La Nueva Ley Federal del Trabajo, se inicia, además de señalar su observancia general en toda la República y que rige únicamente las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política Mexicana, con una declaración sobre que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Que el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en -

condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Las disposiciones de la Nueva ley son de orden público, lo cual quiere decir que los trabajadores no podrán renunciar a sus derechos, beneficios o prerrogativas.

e).- PRINCIPIO DEL TRABAJO EFECTIVO

Nuestra Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 58 que "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo". Este enunciado fue discutido por los abogados representantes de empresas señalando que, debería entenderse por trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador preste el servicio, y no cuando se encuentra a disposición del patrón para prestar su trabajo, imponiéndole al trabajador los riesgos de la empresa, dado el caso que si durante la jornada de trabajo se produce una interrupción de energía eléctrica, el lapso de la interrupción no se computaría como horas laboradas, sino que se tendría que reponer por parte del trabajador ese tiempo perdido.

Este punto de vista que como señalamos era patronal, cargaba sobre los hombros del trabajador un riesgo propio de la empresa, por lo que al reformarse y quedar plasmado como actual-

mente se encuentra en nuestra ley, con la idea de justicia social y por los requerimientos de un trabajo cada vez más técnico y agobiador que reclama del trabajador una preparación y una atención esmerada que si no implica un mayor desgaste de energía física, - si provoca una tensión psíquica mas grave, además de que el hombre de nuestros días se encuentra rodeado de mayores exigencias sociales y culturales a las que debe dedicar un tiempo más largo que en el pasado, ya que si no los satisface pierde su condición de ente social.

f).- PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.

El acercamiento a la faz social de los derechos humanos se opera internacionalmente, con pretensiones de universalidad, a través del Tratado de Versalles, no en forma directa, pues no se hace mención global de los derechos humanos en el pacto de la Sociedad de las Naciones aprobado en nuestro país, sino parcialmente a través de la creación de un organismo especializado, que fue la Organización Internacional del Trabajo. Por su intermediación se logró un avance no tanto a través de postulados solamente proclamados y difícilmente cumplidos, sino por la incorporación al derecho interno de los países de normas parejas que constituyen la trama positiva de una eficaz internacionalización.

La famosa parte XIII del Tratado marcó un punto de partida para el establecimiento en el mundo de condiciones que posibiliten la justicia social, necesaria para el logro de la paz internacional. El programa es amplio, no solo de incorporación de las -

instituciones del derecho del trabajo, sino también la previsión contra las contingencias sociales de desocupación, vejez e invalidez.

El principio rector, que condensa la concepción fundamental de la dignidad humana, en el despliegue de la energía laborativa, se enuncia al proclamar que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o artículo de comercio.

Un paso fundamental fue dado al término de la segunda guerra mundial, movimiento bélico que, como la gran contienda de 1914-18, conmovió a los espíritus y llevó a los estadistas a buscar fórmula de superación en el camino hacia la consolidación de los derechos clásicos y la ampliación con los nuevos derechos de tipo social.

En nuestra Constitución se ha establecido en el artículo 123, fracción XXVII inciso a) y que a la letra dice que: " serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato: a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo". Es de hacerse notar que nuestra legislación constitucional fué una de las primeras que estableció lo referente al principio de la jornada humanitaria.

Se deja a criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de casos concretos que se presenten cuando concurren circunstancias tales como el peligro para la salud y la vida, el exceso de energía requerida en comparación con otros

trabajos, la tensión nerviosa y otras semejantes, para señalar cual es el número de horas para la jornada de trabajo humana.

g).- EXCEPCIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El principio universal de la jornada de ocho horas de trabajo no puede aceptarse como un concepto rígido encerrado en un molde de hierro, sobre el cual no puede admitirse ninguna flexibilidad; sino por el contrario siendo la misión del derecho del trabajo proteger al trabajador, le es necesario tomar en cuenta las circunstancias extraordinarias y la naturaleza del trabajo sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, como se asienta en la ley reglamentaria del artículo 123 fracción XI Constitucional, con la debida retribución de un 100% más del salario que corresponda a las horas trabajadas.

CAPITULO III

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

- 1.- Concepto de servicio extraordinario
- 2.- Concepto de circunstancias extraordinarias
- 3.- Duración del servicio extraordinario
- 4.- Manera de computar las horas extraordinarias de servicio
- 5.- Obligación de prestar el servicio extraordinario
- 6.- Retribución del servicio extraordinario
- 7.- Manera de probar el servicio extraordinario.

CAPITULO III

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

- 1.- Concepto de servicio extraordinario**
- 2.- Concepto de circunstancias extraordinarias**
- 3.- Duración del servicio extraordinario**
- 4.- Manera de computar las horas extraordinarias de servicio**
- 5.- Obligación de prestar el servicio extraordinario**
- 6.- Retribución del servicio extraordinario**
- 7.- Manera de probar el servicio extraordinario.**

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

1.- CONCEPTO DE SERVICIO EXTRAORDINARIO.

Existen diversos autores que tratan de definir lo que se debe entender por servicio extraordinario y así tenemos que:

El maestro Mario de la Cueva define el servicio extraordinario como "la jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias - del tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón".

Por su parte el jurista argentino Juan De Pozzo define al servicio extraordinario y señala que: "constituye un periodo suplementario, pero que tiene otra naturaleza y consecuencias de la jornada ordinaria y obedece a causas distintas y tiene diferente finalidad."

La revista mexicana del trabajo editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también define el servicio extraordinario y señala que "por servicio extraordinario entendemos aquel que por necesidades especiales de la empresa o incluso conveniencia del trabajador aceptada por el empresario, exceden del límite máximo impuesto legalmente y se remuneran en cantidad superior a las horas ordinarias."

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XI - señala que "cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el

tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales." Como es de observarse no se define concretamente el servicio extraordinario, sino que señala los principios que el Congreso Constituyente estimó como fundamentales para la ampliación de la jornada normal de trabajo.

La Ley Reglamentaria del artículo 123 constitucional, señala en su artículo 66, cuando debe prolongarse la jornada normal de trabajo.

Artículo 66 "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 - horas diarias ni de tres veces en una semana".

También se observa del artículo antes transcrito que no dá definición concreta de lo que debe entenderse por servicio extraordinario, señalando cuando se puede prolongar la jornada normal de trabajo.

2.- CONCEPTO DE CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS.

Podemos definir a las circunstancias extraordinarias como el accidente de tiempo, lugar o modo que esta unido de algún hecho fuera del orden o regla común.

El maestro Mario de la Cueva define a las circunstancias extraordinarias las que deben entenderse como todas las necesidades de orden técnico y todas las necesidades de carácter económico, motivadas por una mayor demanda de productos que obliguen a prolongar la jornada.

El artículo 74 de la ley reglamentaria de 1931 hablaba de "circunstancias especiales", mientras que la fracción XI del artículo 123 constitucional habla de circunstancias extraordinarias, existiendo diferencias de fondo y de forma, al estarse modificando el precepto constitucional. La Constitución limita más las circunstancias al calificarlas de extraordinarias en tan to que la ley de 1931 se refería a circunstancias especiales - siendo más amplio el concepto último que el primero.

Actualmente nuestra ley de 1970 habla de circunstancias extraordinarias término empleado por la fracción XI del artículo 123 constitucional, sin definir que debemos entender por circunstancias extraordinarias ninguno de los dos preceptos antes mencio nados.

3.- DURACION DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El artículo 123 fracción I de la Constitución General de la República, fija la duración de la jornada máxima de ocho horas, en la fracción XI del mencionado artículo en su párrafo segundo, señala que "en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas".

La ley reglamentaria del precepto constitucional antes - invocado nos dice en su artículo 66, que "podrá prolongarse la jor nada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana".

Como es de notarse en los párrafos antes descritos de los

preceptos invocados, hay discrepancia entre el texto constitucional y la ley reglamentaria a este respecto, dándose como explicación al cambio de redacción que se hizo en la ley, por la idea sustentada en la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en el sentido de que el precepto de la Constitución consentía realmente una jornada diaria de once horas limitándose a que el cuarto día se trabajara solamente ocho horas.

Con el cambio de redacción del precepto constitucional y quedar como se encuentra en la Ley reglamentaria se protege al trabajador de la explotación desmedida de que era objeto por el patrón.

Tiene una importancia tan grande en la lucha obrera la duración de la jornada de trabajo que los incidentes de la lucha por alcanzarla han sido los que han dado mayor cohesión a la clase proletaria.

4.- MANERA DE COMPUTAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE SERVICIO.

El servicio extraordinario debe entenderse como la prolongación de la jornada, pero no como un empleo distinto, aún - siendo desempeñado en la misma empresa, la razón de que dicho - servicio se pague con el doble del salario que corresponde a la jornada normal, estriba, por una parte en que se exige del trabajador un esfuerzo mayor y por otra que la existencia de esa - necesidad extraordinaria en la empresa significa una utilidad pa

ra la misma, que debe necesariamente pagar en forma extraordinaria.

La ley reglamentaría señala que la jornada máxima será de 8 horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Por lo que se entiende también que la jornada de trabajo normal es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Partiendo de éstos enunciados y tomándolos como base, en la jornada diurna el trabajador estará a disposición del patrón durante ocho horas para prestar su servicio, contando con media hora para tomar sus alimentos cuando se trate de jornadas continuas, y tomándosele como tiempo efectivo de la jornada de trabajo cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios. Por lo que si un trabajador ha cumplido con su tiempo de jornada normal sea cual fuere el turno y encontrándose a disposición del patrón para prestar su servicio habiéndolo cumplido con ello, el tiempo excedente de la jornada normal establecida deberá computarse como horas extras de servicio, siempre y cuando no se trate de un empleo distinto dentro de la misma empresa.

5.- OBLIGACION DE PRESTAR EL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

La doctrina no ha sido uniforme en el problema de la obligación de prestar el servicio extraordinario, algunos autores sostienen que si bien el patrón puede acordar un servicio extraordinario dentro de los límites máximos consignados en la ley, no incurrirá en sanción al prolongar la jornada; lo mismo que si el

obrero se niega a prestar el servicio extraordinario no incurre en violación de disposición legal ni falta al cumplimiento de sus obligaciones. Esta doctrina conduce a lo siguiente; cuando la ley autoriza la prolongación de la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, en realidad permite a trabajadores y a patrones convenir en la prolongación, pero no es un derecho que corresponda al patrón ni una obligación del trabajador, la ley no impone la obligación del tiempo extraordinario pero si los autoriza a consentir en la prolongación, el servicio extraordinario es una consecuencia derivada de la relación de trabajo que hace posible que en un contrato colectivo de trabajo, se estipule que los trabajadores no estarán obligados a prestar el servicio extraordinario.

La opinión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es en el sentido de que la jornada extraordinaria de trabajo es una necesidad para las empresas y que si no prestaran ese servicio los trabajadores de planta a la terminación de su jornada, tendrían que utilizar personal distinto, lo cual dañaría en muchos aspectos a la técnica de la producción.

La ejecutoria de la Suprema Corte habla del derecho del trabajador a negarse a prestar el servicio extraordinario, cuando exista justa causa y para el patrón permite la prolongación de la jornada, pero con causa justificada y no al arbitrio del empresario.

En la práctica aún cuando la ley no impone la obligación del tiempo extraordinario si los autoriza a consentir en una prolon

gación de la jornada y el trabajador que se niega a prestar el servicio extraordinario, de manera por demás indebida e ilegal, el patrón le rescinde su contrato de trabajo en base a la fracción XI del artículo 47 de la ley reglamentaria que dice: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón: desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado". Considerando conveniente se adicione a dicha fracción antes señalada lo siguiente: "dentro de la jornada normal de trabajo". Ya que al aplicarse esta fracción en los términos en que se encuentra, se está obligando de una forma muy sutil al trabajador a prestar el servicio extraordinario independientemente de que existan o no circunstancias extraordinarias para que se preste ese servicio.

6.- RETRIBUCION DEL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

El artículo 123 Constitucional fracción XI así como los artículos 67 y 68 de la ley reglamentaria, establecen que en el servicio extraordinario se pagarán las horas extraordinarias trabajadas, con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal y la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana el patrón está obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario o sea pago de salario triple sin liberar al patrón de las sanciones a que se hace acreedor, establecidas en la propia ley.

La doctrina discutió mucho como debería de pagarse el servicio extraordinario así como el excedente del servicio extraordinario permitido y por una parte se decía que el trabajador solo tenía derecho de reclamar las horas extraordinarias trabajadas con el límite constitucional o sea el de nueve horas semanales, perdiendo en beneficio del patrón el pago del excedente de las horas extraordinarias trabajadas, a reserva de imponer al patrón la sanción administrativa correspondiente; por otra parte, independientemente de la sanción aplicada al patrón, éste está obligado a pagar al trabajador el total de las horas trabajadas, evitando con ello el enriquecimiento ilegítimo del patrón, tomando esta tesis la Suprema Corte de Justicia al dictar sus fallos, sentando jurisprudencia al respecto.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 65 que "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males". Este trabajo se retribuirá como lo indica el artículo 67 en su primer párrafo al señalar que "las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada". Considerándose esta forma de pago en la ley reglamentaria, como una excepción de la retribución del servicio. Sin embargo, consideramos que se debe remunerar como un servicio extraordinario especial.

Por lo que se refiere al pago del excedente de las horas extraordinarias de trabajo, en el artículo 123 no existe reglamentación a este respecto, sin embargo en la Ley Federal del Trabajo si establece la forma de pago del excedente antes mencionado, en su artículo 68 párrafo segundo que dice: "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".

Esta reglamentación se hizo con el fin primordial de compensarse en cierta forma al trabajador el desgaste físico-mental a que se somete al trabajar en tan inhumanas jornadas de labor y en base al concepto de justicia social que es mucho más amplio de lo que señala el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, que no debe buscar solamente el mejoramiento económico del trabajador, sino su desarrollo integral, lo cual no puede lograrse sino en una sociedad que busque verdaderamente la participación equitativa de sus miembros en la producción, cuando logre ser la empresa realmente una comunidad.

7.- MANERA DE PROBAR EL SERVICIO EXTRAORDINARIO.

La prueba es un elemento esencial del juicio, pues de ella depende en la mayoría de los casos el sentido de la resolución final; mediante ella se demuestra la existencia o inexistencia de los hechos motivo de la controversia.

La finalidad de la prueba en el derecho laboral es llegar

a conocer la verdad real, la verdad material difiere de la teoría de la prueba en general cuyo objetivo es llegar a la verdad formal; y la ley reglamentaria del artículo 123 es bastante explícita en este principio, ya que establece en su artículo 775: "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 conciencias." Carece de rigorismo, de inflexibilidad el medio probatorio del trabajo, se transforma en humanístico para que en conciencia social se llegue a la verdad y mediante ella, se concluya con el laudo.

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional no regula en forma expresa la carga de la prueba, pero señala en su artículo 763 que "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad." Por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ajustarse a los principios del derecho procesal del trabajo.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia a este respecto ha señalado que "cuando se reclama 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 demostraren forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben probarse de momento a momento, esto es, a que 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 preci-

se esto en forma que no lesione intereses y cuando ello no ocurra ha de absolverse por falta de base para precisarias". (1)

También ha señalado en su jurisprudencia, que: "si bien es cierto que al trabajador toca probar haber laborado horas extraordinarias, también lo es que ello ocurre cuando la negativa del patrón es absoluta a este respecto, pero no en aquellos casos en que él mismo aceptó que, cuando el trabajador laboraba fuera de su jornada normal, siempre se le pagaba el tiempo extra, pues en este caso es al patrón a quien corresponde acreditar este hecho". (2).

1).- Amparo directo 5640/58. Laura Cruz 14 de marzo de 1960 Volúmen XXXIII 5a. parte Unanimidad de Votos.

2).- Amparo directo 8444/64. Francisco Orijel 9 de marzo de 1966. 7a. época Vol. VI. 5a. parte.

CAPITULO IV

**JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
EN RELACION CON LA FORMA DE PAGO DEL EXCEDENTE DEL SERVICIO
EXTRAORDINARIO.**

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
EN RELACION CON LA FORMA DE PAGO DEL EXCEDENTE DEL SERVICIO
EXTRAORDINARIO.

HORAS EXTRAORDINARIAS.

"Cuando se reclama 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 que 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 juez precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre, ha de absolverse por falta de base para precisarlas".

CUARTA SALA. Sexta época 5a. parte.

vol. 3o. pág. 67. Amp.Directo 4989/56 E. Palacio 5 votos
vol. 7o. pág. 86. Amp.Directo 3060/56 J. Carbajal 5 votos
vol. 8o. pág.108. Amp.Directo 2724/57 Candelaria C. 4 votos
vol. 6o pág. 86. Amp.Directo 7946/57 Vidal M. 4 votos
vol. 10 pág. 84. Amp.Directo 489/57 E. Cuevas P. 4 votos

CARGA DE LA PRUEBA EN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

"Si bien es cierto que al trabajador toca probar haber laborado horas extraordinarias, también lo es que ello ocurre cuando la negativa del patrón es absoluta a este respecto, pero no en aquellos casos en que él mismo aceptó que cuando el trabajador laboraba fuera de su jornada normal, siempre se le pagaba el tiempo extra, pues en este caso es al patrón a quien corresponde acreditar

este hecho".

CUARTA SALA. Séptima época. 5a. parte
vol. 6o. Amp. Directo 8444/64 Fco. Orijel 5 votos.

ENRIQUECIMIENTO ILEGITIMO.

"La fracción XI del artículo 123 Constitucional, señala el número máximo de horas extraordinarias de trabajo para los obreros; pero la infracción por éstos, de la citada disposición no puede implicar el que pierdan el producto de su trabajo en provecho del patrón y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos".

CUARTA SALA 5a. época

Tomo XLI	pág. 3483 R 1984/34	Pineda Daniel	5 votos
" XLII	pág. 2127 R 83/34	Hoyos Margarito	5 "
" XLIV	pág. 3894 R 1452/35	Servín Petra.	4 "
" XLV	pág. 1171 R 1775/35	Salazar Fernández	4 "
" XLIX	pág. 980 R 395/36	Celorio Eulogio	4 "

"Si se ha reconocido la obligación de los patrones de pagar el servicio extraordinario, se debe a que de otra manera se autorizaría un enriquecimiento ilegítimo."

CUARTA SALA

Tomo XLIX pág. 980 S.J. F.

HORAS EXTRAORDINARIAS PAGADAS AL TRIPLE. NO ESTAN OBLIGADOS LOS TRABAJADORES A LABORARLAS.

Según se desprende de los artículos 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, le está prohibido a los patrones exigir a los -

trabajadores la prestación de servicios extraordinarios por más de tres horas diarias y más de tres veces en una semana, y a su vez, los trabajadores no están obligados a prestar servicios - extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos, los patrones deben pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin - perjuicio de las sanciones establecidas en la ley. Pero mientras no se rebasen esos límites, o sea, no se exija trabajo extraordi- nario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve - horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario'.

Amparo directo 3383/73 Ernesto Ruiz G., 25 octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

trabajadores la prestación de servicios extraordinarios por más de tres horas diarias y más de tres veces en una semana, y a su vez, los trabajadores no están obligados a prestar servicios extraordinarios por un tiempo mayor al permitido. En caso de infracción a dichos preceptos, los patrones deben pagar un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley. Pero mientras no se rebasen esos límites, o sea, no se exija trabajo extraordinario por más de tres horas en cada ocasión y por más de nueve horas a la semana, los patrones tienen justificación legal para requerir a los trabajadores que laboren tiempo extraordinario'.

Amparo directo 3383/73 Ernesto Ruiz G., 25 octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

CONCLUSIONES

- 1.- El trabajo no es solamente una actividad económica, sino que es un medio de superación, de realización del hombre como ente social.
- 2.- El trabajador debe tener seguridad en el desempeño de su trabajo, razón por la cual, la ley le debe proveer de instituciones adecuadas que lo lleven a desarrollarse en un clima de confianza y tranquilidad, ya que de esta forma puede encontrar su realización en pro de su familia y de la sociedad de la cual es miembro indispensable.
- 3.- La fatiga o exceso de trabajo reduce la productividad, en grado tal que en ocasiones es posible obtener una producción igual en una jornada normal y una jornada excesiva.
- 4.- La Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917 se proyectó a nivel mundial en el Derecho Internacional ejerciendo influencia en los preceptos para el Tratado de Paz de Versalles y de posteriores constituciones de otros países, por su amplio contenido social.
- 5.- Con el principio de causa justificada que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el patrón obliga al trabajador a que labore horas extras, aún cuando en realidad no se cumpla con el principio de causa justificada y menos aún, existir circunstancias extraordinarias para laborar horas extraordinarias.

6.- La nueva Ley Federal del Trabajo nos aclara perfectamente lo que debe entenderse por jornada de trabajo y según ésta, la jornada debe entenderse no como trabajo efectivo, sino como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

7.- El Artículo 123 Constitucional como derecho social no busca solamente el mejoramiento económico del trabajador, sino su desarrollo integral, lo cual no puede lograrse, sino en una sociedad que busque verdaderamente la participación equitativa de sus miembros en la producción, cuando logre ser la empresa realmente una comunidad social.

8.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de decisión para reducir las jornadas de trabajo cuando concurren circunstancias en que peligren la vida, la salud, el desgaste - excesivo de energía, tensión nerviosa, etc.; dictándose resoluciones subjetivas de los funcionarios de las Juntas, quienes en ocasiones carecen por completo de capacidad técnica, siendo necesario que se deban auxiliar de técnicos, doctores psicólogos o de Dependencias Oficiales para que se dicten resoluciones más -- subjetivas para la reducción de jornadas más humanitarias en favor de la clase trabajadora.

9.- El Constituyente de Querétaro, al hacer alusión al servicio extraordinario omitió señalar o definir que debemos entender por circunstancias extraordinarias para la prolongación de la jornada normal, lo mismo sucede con la ley reglamentaria que no define el

servicio extraordinario, siendo éste un concepto muy ambiguo, que precisa de definición clara y concisa de lo que debemos entender por circunstancias extraordinarias para una correcta y exacta apli casión en caso de prolongación de la jornada legal.

10.- Podemos definir a las circunstancias extraordinarias como el accidente de tiempo, lugar o modo que está unido de algún hecho - fuera del orden o regla común.

11.- Las sanciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que se aplican al patrón, en caso de obligar a los trabajadores a laborar horas extras excediendo éstas del máximo legal que marca la Ley Reglamentaria y la Constitucional, es insuficiente pues con ello no se compensa el desgaste físico-mental a que se somete al trabajador en tan inhumanas jornadas de labor, debiéndose aplicar una sanción mayor no de tipo pecuniario, sino de tipo penal regla mentándose en esta materia al respecto.

BIBLIOGRAFIA

- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa. 2a. edición
1972.
- Devealli L., Mario.- Lineamientos del Derecho del
Trabajo. Editora Argentina
Buenos Aires. Argentina 1964
- Cabanellas, Guillermo.- El Derecho del Trabajo y sus
Contratos. Editorial Mundo Atlán-
tico. Buenos Aires, Argentina.
- Castorena, J. Jesús.- Manuel de Derecho Obrero.
Editorial IMP. Didot S. de R.L.
México 1959.
- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa. Tomo I 4a. edi-
ción.
- Alonso García, Manuel.- Curso de Derecho del Trabajo.
Barcelona, España 1964.
- Kaskel y Dersch.- Derecho del Trabajo. Traducido
por Krotoschin. Editorial Roque
de Palma. Buenos Aires, Argentina
1961.
- Dorantes T., Luis.- Qué es el Derecho? Editorial
UTEHA. México 1a. edición.
- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del
Trabajo. Ediciones Porrúa. México
1973.
- De Pozzo, Juan.- Derecho del Trabajo.
- Cabazos, Baltazar.- Evolución del Derecho del Trabajo.
- L. Palacios, Alfredo.- El Nuevo Derecho.
- Revista Mexicana del Trabajo.- Editada por la Secretaría del
Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.

Constitución Política Mexicana.

Legislación sobre Trabajo.- Edición Andrade, Tomo II.

**Informes Presentados por los Presidentes de la Suprema Corte de
Justicia de la Nación de 1970 a 1974.**