



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Regulación Jurídica y Análisis Jurisprudencial de  
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 :

Lourdes Velázquez Herrera

México, D. F.

1977



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.

Doy gracias postreras al Ser que con su Amor infinito me permitió cristalizar la consecución de esta ardua labor.

Con veneración a la memoria de mi abuelo el Tte.  
Coronel Juan R. Velázquez de la Torre.

Con todo el amor a mi pequeño hijo Roberto para  
que en el futuro tenga un aliciente de supera--  
ción en su existencia.

Con gratitud a mi abuelita que con gran esfuerzo  
fomentó mis estudios.

A mis queridos padres como prueba de cariño.

A mis segundos padres: mis tíos.

A todos mis hermanos para que de algún modo,  
este modesto trabajo los incentive a seguir-  
adelante.

A nuestra máxima casa de estudios porque gracias a ella fue posible lograr mis anhelos de superación y con ella a todos mis maestros.

Con profunda admiración agradezco la noble y encomiable orientación que el Lic. José Díaz Olvera, me prodigó para realizar este trabajo.

A las personas que de alguna manera cooperaron -  
para el logro de esta labor.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE  
DERECHO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, SIENDO  
DIRECTOR EL SR. DOCTOR ALBERTO TRUEBA URBINA.

I N D I C E

## CAPITULO I.- DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DEL TRABAJO HUMANO

1.- GENERALIDADES.

2.- EPOCA ANTIGUA.

A).- PALESTINA.

B).- GRECIA.

C).- ROMA.

3.- CRISTIANISMO.

4.- RENACIMIENTO.

## CAPITULO II.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

1.- MARCO CONCEPTUAL DE LA DENOMINACION.

2.- SIGNIFICACION ECONOMICA Y TECNOLOGICA.

3.- REFERENCIAS IDEOLOGICO-DOCTRINALES.

A).- LAS UTOPIAS.

B).- LIBERALISMO.

C).- DOCTRINAS DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES.

4.- MANIFESTACIONES TEORICO-DOCTRINARIAS

A).- INGLATERRA.

B).- FRANCIA.

## CAPITULO III.- LA JORNADA DE TRABAJO.

1.- NOCIONES GENERALES.

2.- FUNDAMENTOS.

- A).- DE ORDEN FISIOLÓGICO.
- B).- SOCIOCULTURALES.
- C).- ECONÓMICOS.
- D).- DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

#### CAPÍTULO IV.- TRATAMIENTO EN EL DERECHO COMPARADO.

- 1.- MODALIDADES.
- 2.- TENDENCIA A SU REDUCCIÓN EN EL DERECHO COMPARADO.
  - A).- ALEMANIA.
  - B).- AUSTRALIA.
  - C).- CANADA.
  - D).- ESTADOS UNIDOS.
  - E).- FINLANDIA.
  - F).- FRANCIA.
  - G).- INGLATERRA.
- 3.- LEGISLACION DE LA O. I. T.

#### CAPÍTULO V.- RÉGIMEN JURÍDICO EN NUESTRO DERECHO.

- 1.- ANTECEDENTES.
  - A).- EXTRANJEROS.
  - B).- LEGISLACION NACIONAL.
- 2.- SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.
  - A).- DEFINICION. ELEMENTOS.

B).- JORNADAS RECONOCIDAS.

- a) LEGAL
- b) ORDINARIA
- c) HUMANITARIA
- d) EXTRAORDINARIA

CAPITULO VI.- CUESTIONAMIENTO EN LA IMPLANTACION DE LA SEMANA DE CUARENTA HORAS EN NUESTRO PAIS.

- 1.- CONSIDERACIONES PARA SU FIJACION.
- 2.- OPINIONES EN CONTRA DE SU ESTABLECIMIENTO.
- 3.- UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE.
- 4.- INSTAURACION DE LA SEMANA DE CUARENTA HORAS A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

CAPITULO VII.- CRITERIO JURISPRUDENCIAL SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO.

I.- ORDINARIA

- 1.- TESIS RELATIVAS A LA DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.
- 2.- IMPROCEDENCIA DE LA MODIFICACION POR PARTE DEL PATRON DEL HORARIO DE TRABAJO
  - A).- JURISPRUDENCIA.
  - B).- EJECUTORIAS.
- 3.- SALARIO.
  - A).- EJECUTORIAS.

4.- MODALIDADES ESPECIALES DE LA JORNADA  
DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

A).- JURISPRUDENCIA.

II.- EXTRAORDINARIA.

1.- CARGA DE LA PRUEBA.

A).- JURISPRUDENCIAS.

B).- EJECUTORIAS.

2.- OBLIGACION PATRONAL EN SU PAGO.

3.- HIPOTESIS EN QUE LO PERCIBIDO POR TRABAJO EXTRAORDINARIO ES CONSIDERADO COMO PARTE DEL SALARIO.

4.- REGULACION ESPECIAL DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO PARA LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

A).- EJECUTORIAS.

C O N C L U S I O N E S

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

CAPITULO I.- DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DEL TRABAJO HUMANO.

1.- GENERALIDADES.

2.- EPOCA ANTIGUA.

A).- PALESTINA.

B).- GRECIA.

C).- ROMA.

3.- CRISTIANISMO.

4.- RENACIMIENTO.

## 1.- GENERALIDADES.

Para poder estimar la significación que en el orden-jurídico-social, tiene el Derecho del Trabajo, es necesario dirigir una mirada retrospectiva al desarrollo del trabajo humano y su distinta evaluación de acuerdo con diversas circunscripciones de tiempo y espacio.

La justipreciación de este examen, no puede marginarse de dos coordenadas que han delimitado la fenomenología social, motivante del nacimiento del derecho laboral:

1. La desigualdad humana.
2. El afán de poder.

Así también, para commensurar la importancia que para los individuos, la organización social, los sistemas de producción y sobre todo la justicia humana, tiene el Derecho del Trabajo, necesariamente, hay que referirse a las distintas luchas sociales a través del tiempo, han tenido por finalidad romper con la desigualdad social, orientándose a lograr ámbitos más dignos entre los hombres. Todos estos movimientos sociales han sido paralelos a ideologías y sistemas-filosófico-políticos, dirigidos a hacer posible el enaltecimiento del ser humano.

## 2.- EPOCA ANTIGUA.

De los antecedentes más remotos de disposiciones laborales, se localizan las contenidas en el Código de Hamurabi, 200 años A.C.; en donde, con la finalidad de evitar las injusticias y reconocer el valor del esfuerzo de la persona, se fijan normas sobre el salario mínimo para Marineros, Car-

pinteros, Pintores y otros trabajadores.(1)

#### A. PALESTINA.

Entre los hebreos en los libros de Moisés, siglo VII en el año 621 A.C., encontramos una disposición que encuadra perfectamente en los valores del Derecho del Trabajo referente al salario: Deberá pagarse todos los días con puntualidad, también dentro de las disposiciones de los libros de Moisés, encontramos otra por la cual se señala una prohibición de retener el salario.

En ese tiempo y todavía en la época de Cristo era común entre los judíos la sentencia respecto a la propiedad, - existen cuatro clases de hombres:

- a). Unos dicen lo mío es mío, y lo tuyo es tuyo, son los que pertenecen a la clase media.
- b). Otros afirman lo mío es tuyo, y lo tuyo es mío.- Estos son los hombres del pueblo.
- c). Establecen otros aún: Lo mío es tuyo, y lo tuyo es tuyo asimismo. Son los hombres piadosos, que renuncian a toda propiedad fieles a la pobreza - apostólica, que fué conocido carácter del cristianismo primitivo de los siglos XII, XIII y XIV.
- ch). Y hay quienes dicen, lo mío es mío, y lo tuyo es mío también son los que viven del trabajo de los demás y conducen su vida para acumular riquezas - en detrimento de sus semejantes.(2)

---

(1) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1971. Pág. 16.

(2) Max Beer. Historia General del Socialismo y las Luchas - Sociales. T.I. Pág. 53.

De estas sentencias entre los hebreos, pueden deducirse todas las cuestiones que van a determinar el nacimiento del Derecho del Trabajo, girando alrededor de un principio y valor básico: La propiedad privada. Es por ésta, por la que los hombres se van a organizar, van a luchar contra la desigualdad, van a reclamar justicia, por ella se van a fundar nuevos sistemas políticos e ideológicos y por ella en última instancia vamos a encontrar una serie de principios, corrientes y sistemas de pensamiento orientados a la dignificación del ser humano por medio de las normas laborales.

En los libros filosóficos religiosos israelitas el Pentateuco y el Deuteronomio, también se encuentran principios ordenando el descanso semanal y el pago oportuno del salario. (3)

### B. GRECIA.

Con la aceptación del sistema esclavista en muchas de las culturas clásicas el trabajo humano era equiparado al del ser irracional. Para Platón y Aristóteles, que indudablemente influyeron en el pensamiento de su época y posteriormente, hay una aceptación de la desigualdad humana, consistentemente, un reconocimiento de la explotación del hombre. Para Platón los individuos presentan diferencias innatas. En forma metafórica afirmó que Dios puso oro en la composición de los que son el propósito para gobernar; plata en los guerreros; hierro y bronce en labradores y artesanos.

Coincidiendo con Platón, Aristóteles, asevera, también, la existencia de disimilitudes por nacimiento entre los hombres. Anuncia que ya desde el momento en que nacen

---

(3) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F., 1971. Pág. 16.

hay seres destinados para obedecer a otros. Hay en la especie humana, individuos inferiores a los demás, como en la diferencia que está en el cuerpo, en el alma, la vista y el hombre, y son aquellos de los que el mejor partido que se pueda obtener es el empleo de sus fuerzas corporales. Estos pensadores en su justificación de la esclavitud y respondiendo sus ideas a la concepción desigual entre los hombres consideraban que el trabajo manual o mecánico era el adecuado para los esclavos, individuos incapaces para desarrollar una actividad donde la función principal estuviese en la razón, de la misma manera no poseían el talento para hacerse cargo de los asuntos públicos.

### C. ROMA

La aceptación del esclavismo en Roma, conlleva un menosprecio a la categoría y valores del ser humano, y consecuentemente, de los servicios proporcionados por quien estaba afectado por este orden. La esclavitud en Roma se originaba por:

1. Motivos de guerra.
2. Insolvencia de deudos.
3. Nacimiento de madre esclava.
4. Condena penal.
5. Disposición de la Ley.

"El esclavo no tenía el valor de persona sino de cosa; el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo en su prestación. En puridad de principios, no siguiera la relación hará posible ya que ésta requería la condición de -

personas". El dueño del esclavo lo era también de lo producido por éste. (4)

El sistema jurídico Romano careció de conceptos especialmente laborales y para explicar el trabajo humano originado entre un patrón y un laborante, acudiendo a figuras propias del derecho civil.

Se adquiría fundamentalmente la libertad por dos razones:

1.- La manumisión del esclavo, es decir la declaración de voluntad del dominus, dueño o señor. La manumisión origina la concesión de la capacidad jurídica de lo que antes estaba privado el esclavo; pero a pesar de éste, por la manumisión, el esclavo mantiene una vinculación obligacional con el dominus para prestarle determinados servicios. La prestación de servicios que en la actualidad correspondería al Derecho del Trabajo, en el período románico son regulados por la *Locatio Conductio*, tiene por objeto contratar una persona para:

- 1.- Ejecutar una obra por precio total, lo que hoy -- correspondería un contrato de trabajo con salario a precio alzado.
- 2.- El ejecutante asume los riesgos.
- 3.- La relación de la obra puede quedar a cargo de -- persona distinta al comprometido.
- 4.- Existe obligación de entregar la obra terminada.
- 5.- No es necesario que se sigan las instrucciones -- de locator y el conductor puede aplicar su pro--

---

(4) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. 4a.- Edición. Ediciones Ariel, Barcelona, 1973. pág. 53.

pia iniciativa y suministrar los materiales para la obra encomendada. La prestación de servicio o *Locatio Conductio Operis*, figura jurídica que - equivaldría a la relación de trabajo actual presenta los siguientes caracteres distintos.

- 1).- La prestación de servicios no considera el resultado final globalmente valorado como en la *Locatio Conductio - Operis*.
- 2).- Se fija la remuneración estimando el tiempo de prestación de servicios.
- 3).- El locator es responsable de los riesgos derivados de la prestación.

Dentro de la *Locatio Conductio*, también se distin-guió la *Locatio Conductio rei* o arrendamiento de cosas. Consecuentemente el trabajo del esclavo es objeto de locación o arrendamiento de cosas.

### 3.- CRISTIANISMO.

Durante la Edad Media, período de dirigismo y centralización cultural se va a desarrollar una institución precedente del Derecho del Trabajo, la Guilda:

Organizaciones de trabajadores que aparecen en el S. VII, su formación obedece a razones principalmente de carácter religioso. Existieron tres clases de guildas:

1. De carácter religioso.
2. Artesanal.
3. Mercantil.

Se han localizado en estas organizaciones las siguientes funciones principales:

1).- Se daban sus propios estatutos con un sistema democrático, aún tratándose también para la elección de sus miembros.

2).- Se cuidaban de realizar trabajos de la misma calidad y con los mismos productos a fin de evitar la competencia.

En su ordenación se encuentran distintas normas antecedentes a las que corresponden al Derecho Laboral, como son las de establecer una jornada de trabajo antes del amanecer o después del toque de queda, el fijar también determinados salarios por un trabajo determinado, es decir, una igualdad en el trabajo y también un precedente de lo que ahora conocemos dentro del Trabajo como jornada de trabajo.

Posteriormente en el siglo XIV, XV y XVI, aparecen las corporaciones o gremios, se pueden identificar como caracteres fundamentales:

1. Monopolio de determinada profesión o industria.
2. Eran corporaciones industriales que no actuaban en la agricultura.
3. Efectuaban actividades mercantiles, vendiendo ellos mismos sus productos.
4. Tenían aspectos cooperativos, en tanto que las utilidades se distribuían entre los miembros del gremio.
5. Componían organizaciones cívicas, pues eran uniones principalmente constituidas contra el poder del señor feudal.

También eran agrupamientos de carácter religioso, - pues se sometían a la protección de un santo patrón. Las corporaciones o gremios siempre tuvieron un carácter local, muy distinto al alcance que tuvieron las guildas. Los gremios - tenían sus propios estatutos, los miembros se daban su pro-- pia estructura organizacional; de las distintas disposicio-- nes que podemos aceptar como precedentes del Derecho del Tra-- bajo, existentes en estos agrupamientos se identifican:

La jornada de trabajo, el descanso en día domingo o -descanso hebdomedario, reduciéndose también la jornada el sá bado preparar la festividad del domingo.

Es oportuno considerar que el descanso semanal, no - tiene entonces la razón que hoy se fundamenta en las Normas- de Trabajo, como es; una reposición de energías psicofísicas, dando la posibilidad al trabajador para desarrollar sus apti- tudes y cualidades, permitiéndole disponer de más tiempo pa- ra convivir con los suyos, no. El origen de la jornada del - descanso semanal deriva de un orden religioso, en cuanto - había la necesidad de conformidad con las creencias dominan- tes de establecer un día para adorar al señor.

Existiendo asimismo, la obligación de fijar un sala- rio igual para los oficiales o compañeros a efecto de que to- das las organizaciones dedicadas a una misma actividad paga- sen un mismo salario y evitar la competencia. Durante todos los siglos de predominio del cristianismo en todas las enti- dades jurídico político-sociales del mundo occidental, el De- recho del Trabajo fué desarrollándose paulatinamente aunque- bien es cierto, que con la Revolución Industrial, es cuando- presenta sus expresiones definidas, ésto no implica que con- anterioridad no se identifiquen sus raíces. En la construc-- ción de las grandes iglesias, en las grandes significaciones de la arquitectura, participaron trabajadores de todas las - regiones de una misma comunidad político-social, así por --

ejemplo, para la construcción de la catedral de Colonia, trabajadores de muchas partes de muy diferente temperamento y formación cultural, conviven con cordereros, pintores y escultores; se encontraban albañiles y herreros, esto va a determinar se vaya fermentando una conciencia de clase.

Las normas del trabajo no son expresión espontánea de necesidades sociales; sino resultado de un orden evolutivo, y así como los trabajadores de distintas actividades entran en contacto en la construcción de las catedrales, que durante décadas se llevaron a cabo, también otros fenómenos iban a contribuir a modelar y a propiciar el nacimiento de las normas de trabajo.

El contrato de recomendación "Que aparece en el siglo VI, dá al protegido el nombre de vasallo vassus o de servidor, y al protector, el de antiguo o señor (senior), el señor está obligado no sólo a proveer a la subsistencia de su vasallo, sino a suministrarle permanentemente socorro y asistencia y a representarlo ante la justicia".(7) Este contrato nos revela precisamente la situación de sumisión que va a caracterizar el período feudal y que en su momento va a estallar en fuerza explosiva como resultado también de nuevos sistemas político-sociales.

La influencia del cristianismo es determinante para circunscribir toda inquietud o zozobra social y limita a toda protesta o inconformidad al orden económico-político que implica el feudalismo. ¿Por qué razones?

En primer término la formación filosófica que conlleva el cristianismo, dá al individuo una orientación a la conformidad y sumisión.

---

(7) Henri Pirenne. Historia de Europa. Fondo de Cultura Económica, México, 1974. p.p. 52 y 53.

Segundamente, los representantes de la iglesia en convivencia con los señores feudales, supieron explotar muy bien, los sentimientos de piedad y caridad que implica el cristianismo, de resignación, docilidad y entrega al señor feudal.

Y en tercer lugar, las posibilidades de acrecentamiento y superación cultural estaban circunscritas a las universidades, que siempre estaban al lado de una gran catedral, lo cual significaba que la educación siempre estuvo controlada por la iglesia.

La iniciativa, el espíritu crítico, la orientación a una reforma social, no eran posibles dentro de una formación eminentemente dogmática.

Los siervos, los trabajadores de las minas, los labradores, los artesanos, percibían, entendían una desigualdad y una injusticia, pero no podían comprender su magnitud, dentro de las pautas de valor y comportamiento prevalecientes.

#### 4.- RENACIMIENTO.

Desde los albores de la humanidad, hasta este gran fenómeno socio-político, nunca se habían presentado cambios y transformaciones de tal magnitud.

El Renacimiento, no solamente implica nuevas formas de pensar en la filosofía, sino también, nuevas concepciones en la política, el arte, la escultura, la música; son nuevas expresiones del vivir, sentir y conceptuar al ser humano.

El Renacimiento presenta en su naturaleza fenomenológica los siguientes caracteres.

I.- Es el estudio directo de los clásicos griegos y-

romanos, se acude a las fuentes originales, ya no es por medio de las traducciones de los representantes de la cultura islámica, sino los estudiosos acuden inmediatamente a las fuentes latinas; se interpreta y estudia a Aristóteles, ya no a través de interpretaciones de los árabes.

II.- Significa un esfuerzo de saber, mismo que se dirige a todos los ámbitos del conocimiento, en la astronomía, es Copérnico con el Heliocentrismo; dentro de la pintura, en Holanda, Vandick; la literatura se enriquece con las "Cartas Persas" de Montesquieu. No hay ámbito del conocimiento que en su más mínima fisura, no sea alterado por este esfuerzo común de conocimiento.

Durante el Medievo, la educación era limitada, existiendo un control absoluto por las autoridades eclesiásticas, se pueden reconocer indudablemente condiciones monopolísticas para la difusión cultural. Tratándose de la geometría y la aritmética, estaba circunferida a pocos conocimientos; la aritmética únicamente se circunscribía a los primeros libros de Euclides; la filosofía solamente se orientaba al estudio de Aristóteles; la mecánica si es verdad que había tenido grandes avances, durante más de diez siglos estos fueron escasos, dentro de la química puede decirse lo mismo.

III.- Implica dentro de la religión, nuevas concepciones de Dios, del Ser, la Conciencia, el dogma. "Con frecuencia se ha reprochado al Renacimiento que secularizó el poder del papa y los hombres perdieron su antigua fé, revelándose contra los preceptos morales del cristianismo y convirtiéndose en verdaderos paganos; ello no significa, sin embargo, que el humanismo como tal tuviera un carácter pagano, hostil al cristianismo".(8)

---

(8) Grimberg Carl. Historia Universal Daimon. T. VI: Descubrimientos y Reformas. Ediciones Daimon, Manuel Tamayo.- Madrid, España. Pág. 30.

El hombre del Renacimiento exigió una religión que - hablara al cerebro casi a la razón, casi a la carne.

Las circunstancias históricas habían obligado a los pontífices a desempeñar en exceso el papel de jefes de Estado, lo que implicaba el intervenir en la organización de una estructura militar, algo inconcebible con las funciones sacerdotales, con el espíritu de piedad, con la caridad y sobre todo, con la aplicación de un sistema fiscal; cuestiones materiales, cuestiones incompatibles entre sí. "Confianto en acelerar la indispensable reforma de la iglesia, numerosas - personalidades de la cristiandad insistieron en sus exhortaciones, entre otros el Cardenal Brixen en Alemania, Erasmo - de Rotterdam en los Países bajos que en su libro el "Elogio - de la Locura", contiene violetas diatribas contra el tráfico de las indulgencias, los manejos indignos, los prelados sinvoción y los papas guerreros". (9)

Es conveniente subrayar que la Revolución Industrial y todos los subsecuentes fenómenos que van a producirse con motivo de ella, en mucho se debieron a la Reforma Religiosa, ésta tuvo consecuencias de proporciones sociales, mucho mayores de las que la generalidad de los historiadores político-sociales establecen.

Es indudablemente Martín Lutero el puntual, columna-vertebral de este fenómeno religioso. Esto no implica que ya con anterioridad a Lutero, haya habido quien se pronunciara contra las condiciones religiosas existentes, - como es el - caso de Guillermo de Ocam, - pero en el momento histórico - del frayle Agustino es cuando el terreno está mejor preparado para una reforma general. El universalismo de la iglesia estaba debilitado pues el anhelo de poder temporal de los papas había menoscabado en mucho su prestigio.

---

(9) Ibidem. Pág. 279.

Asimismo, la centralización del poder cada vez más - en poder de los papas, robustecía la posición antagónica de los príncipes, reyes y emperadores que veían restado su poder económico-político.

Al principio, Martín Lutero combatió más que al poder de Roma su doctrina; al romper Lutero con los dogmas de la iglesia salvadora y del origen divino del poder pontificio, quebrantó con ello la unidad de la misma iglesia. La Reforma fue una acción permanente y recíproca de fuerzas espirituales y materiales.

Martín Lutero fue piedra angular en este sistema religioso, no solamente por lo que decía, sino en la forma como lo hacía; su verbo era sencillo y humilde, ilustraba sus palabras con ejemplos claros. Se ha dicho que las circunstancias de ese tiempo histórico eran tan favorables para una -- transformación social, que aún sin Martín Lutero, se hubiera producido este cambio, pero es incuestionable que el fraile-agustino deja una impropia definitiva de su personalidad en este momento de la humanidad.

La Reforma Religiosa va a dar como resultado las siguientes consecuencias:

- 1).- Cuando el individuo logra examinar los valores y principios interiorizados en su ser, que invariablemente esto implica un gran esfuerzo de voluntad y conciencia, es más fácil que pueda evaluar lo - que sucede en su exterior.
- 2).- Al revelarse la persona con la pauta normativa - preceptuada por la iglesia, le va a ser más fácil, le es más entendible revelarse contra el orden so cial dado.
- 3).- Se va a producir el desarrollo de una conciencia-crítica.

- 4).- Hay una postergación de la conducta conformista, sumisa y resignada que en ocasiones lleva hasta aceptar conductas humillantes.

Como secuela de lo anterior, se va a fincar la infra estructura ideológica necesaria para instituir las doctrinas y los sistemas político-sociales que van a determinar el nacimiento de una serie de instituciones, normas y principios-protectores de los trabajadores.

## CAPITULO II.- LA REVOLUCION INDUSTRIAL.

- 1.- MARCO CONCEPTUAL DE LA DENOMINACION.
- 2.- SIGNIFICACION ECONOMICA Y TECNOLOGICA.
- 3.- REFERENCIAS IDEOLOGICO-DOCTRINALES.
  - A).- LAS UTOPIAS.
  - B).- LIBERALISMO.
  - C).- DOCTRINAS DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES.
- 4.- MANIFESTACIONES TEORICO-DOCTRINARIAS.
  - A).- INGLATERRA.
  - B).- FRANCIA.

## 1.- MARCO CONCEPTUAL DE LA DENOMINACION.

Desde los antecedentes más remotos que se tienen sobre la humanidad, ha habido sobresalientes transformaciones culturales, sin embargo, la denominada Revolución Industrial conlleva innovaciones, cambios y desenvolvimiento en la ciencia, tecnología, política y organización social, como no se habían presentado en otra fase de la civilización.

Se ha subrayado que el término Revolución, "implica un cambio en la estructura societal o en algún rasgo importante de ella. Es una forma de cambio social que se distingue por su alcance y velocidad. Puede ir o no acompañado de violencia y desorganización temporal. Cuando se verifican cambios de igual magnitud en forma gradual y sin lucha o violencia excepcionales, ello es de ordinario una expresión de la evolución social. Lo esencial en la Revolución es el cambio total, no el levantamiento violento que con frecuencia la acompañan". (1)

Todas las sociedades de acuerdo con las investigaciones societarias actuales, están en una transmutación constante; no hay sociedad, desde la considerada desarrollada hasta la primitiva o ágrafa (sin escritura), que no presente un cambio. Todo cambio es pues, una variación a la situación social dada, un cambio también lo es, una Revolución, pero ésta implica una transformación total de las estructuras, es un cambio sustancial en el orden político-social y económico existente.

Ortega y Gasset consideró a la Revolución, "no como la sublevación contra el orden preexistente, sino la implantación de un nuevo orden que tergiversa el tradicional".(2)

- 
- (1) Diccionario de Sociología. Fondo de Cultura Económica. - México, 1971.
- (2) Antología del Pensamiento Político. Alfonso Francisco Ramírez. Ed. T.G. S.A. (México, 1957), Pág. 347.

Emilio Castelar, el distinguido político español, - evaluando este fenómeno expresa: "quiere decir, no el movimiento desordenado de la fuerza; sino Revolución es -la - - transformación lógica y necesaria de las ideas"- . Parafra-- seando a Ortega y a Castelar, se puede considerar que la Revolución Industrial es la implantación de un nuevo orden y - la transformación lógica y necesaria de las ideas.

## 2. SIGNIFICACION ECONOMICA Y TECNOLOGICA.

El nombre de Revolución Industrial, fue utilizado - por primera vez por Engels en 1844, aunque fue consagrado - después por Tollenbee.

La Revolución Industrial - estima Birnie -, no fue - en "realidad, una auténtica Revolución, en el sentido de cam b<sup>u</sup>o brusco e inesperado, se presenta, mas bien, como la cul-- minación del proceso de transformación de la sociedad euro-- pea desde finales de la Edad Media. La Revolución Industrial tampoco puede identificarse sin mas con la introducción de - la máquina en el proceso productivo, en ella interesan mas - que los cambios técnicos, sus efectos sociales". (3)

## 3. REFERENCIAS IDEOLOGICO-DOCTRINALES.

El pensamiento utópico, surge como un gran esfuerzo- de armonía y saber.

El Renacimiento se caracterizó por conflictos de cla- se, de religión, gobierno, economía y moral, que iban a ori-

---

(3) Efrén Borrajo Da Cruz. Introducción al Derecho Español- del Trabajo. Tercera Edición. Ed. Tecnos, Madrid, Espa- ña, Pág. 93.

ginar períodos de convulsiones sociales, económicos y políticos. Ejemplo de esta situación fueron las luchas franco-españolas en Italia, cuyo fin sería el de la Guerra de los Treinta Años.

Al frente de estas convulsiones, de estas inquietudes, el pensamiento utópico traza nuevas formas de vida, aspiraciones diversas, frente a las circunstancias del momento.

Frente al como es, que sostiene Maquiavelo, los pensadores utópicos oponen el como debería ser.

La corriente utópica finca tal vez más en un tono romántico o poético, nuevas expresiones en la organización social. Hay un desencanto con la realidad, inconformidad con las circunstancias imperantes, se anhelan y pretenden nuevas condiciones de existencia.

El pensador utópico si bien es cierto que no está -- conforme con los fenómenos de su momento, guarda la confianza para reorganizar en forma constructiva a la sociedad.

La idea utópica no solamente se dirige a la política o a la economía, sino va más allá. Se manifiesta en todos los órdenes de el saber y del pensamiento, en la literatura, en la música, en la filosofía; testimonio de estas inquietudes del pensamiento son los viajes de Gullibert de Swift, o las Cartas Persas de Montesquieu.

Las tendencias ideológicas que conforman el pensamiento utópico llamado por el maestro Mario de la Cueva, "la rebelión del pensamiento", integran una religión y forman una polémica hacia los sistemas sociales dominantes.(4)

La corriente que integra este afán reorganizativo de

---

(4) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición Ed. Porrúa, S.A. México, 1972.

la sociedad, fue llamado por Marx "Socialismo Utópico" y Sombart, lo denomina "El Socialismo Racionalista".

Figuras descollantes de este movimiento ideológico - son Roberto Owen, Augusto Blanqui, Esteban Cabet, Carlos Fourier.

No solamente es en Inglaterra, sino también en Francia y en Alemania encontramos sus manifestaciones.

#### A).- LAS UTOPIAS.

Se ha considerado como padre del movimiento denominado "Utopía", a Santo Tomás Moro, inglés, estudiante de Oxford, primera persona en la historia del parlamento británico que pide la libertad de expresión y de opinión; critica - demoleedoramente el afán de lucro de su sociedad, se siente - inquieto ante la circunstancia de existir parásitos en la sociedad y en donde los ricos viven del trabajo ajeno; insatisfecho con las grandes especulaciones mercantiles que manipulaban las mercancías artificialmente, insatisfecho con los - especuladores mercantiles que manipulaban el precio de las - mercancías en forma artificial para crear demandas agudas, - proclama un reparto constante de bienes y que su circulación esté controlada por el Estado.

Son precursores del utopismo, Tomás Campanella, Dominico que vivió en la última época del Renacimiento, escribió la "Nueva Atlántida", primera obra que plantea la idea de -- una sociedad gobernada por principios científicos, en vez - del filósofo que gobierne la sociedad, afirma, la sociedad - debe tener confianza en los hombres de ciencia y son estos - quienes deben ser depositarios de la autoridad.

Bacon también sin duda alguna, es de los impulsores - decisivos de este movimiento, propugna para evitar la corrup

ción de las costumbres, inicia una tradición importante que consiste en impulsar la ciencia, para que ésta sea un influjo decisivo en la marcha de la sociedad.

Es partidario también de que los hombres de ciencia, ocupen puestos de responsabilidad y decisión en el gobierno y el poder.

La concepción del utopismo, se filtra hasta la Nueva España, Vasco de Quiroga propugna por la creación de una sociedad más justa, se hacen algunos ensayos en la Nueva España los cuales, son coronados por cierto éxito, pues los indígenas promueven una distribución periódica de la tierra, la creación de hospitales, de acuerdo con las ideas del utopismo.

Vasco de Quiroga, recibió con amplitud el saber de Santo Tomás Moro.

### B).- LIBERALISMO.

La palabra liberal tiene su origen en España, en los días de las Cortes de Cádiz que sancionaron la Constitución de 1812, como término contrapuesto al peyorativo del "servil".

Posteriormente pasó -junto con su derivado "liberalismo" - a todos los idiomas, y en 1816 servía en Inglaterra para calificar al ala extremista del partido Whig, el cual - con el andar de los años, cambiaría su nombre precisamente - por el de liberal.

Se consideran como representantes del liberalismo - Locke (muerto en 1704) y Montesquieu (muerto en 1754).

Según Hobhouse, el liberalismo nació durante la Edad Moderna en el seno del Estado Absolutista, en virtud de las-

siguientes características: (5)

- a) Como una protesta religiosa, política, económica, social y ética contra la situación imperante.
- b) Como una afirmación de libertad.

Para Lasky, "el liberalismo es más una actitud espiritual que un cuerpo de doctrina" y, por otra en que "sus - vertientes son muy numerosas y diversas". (6)

Dice al respecto Touchard: "el liberalismo presenta - caracteres muy diversos según las épocas, según los países y según las tendencias en una misma época y en un mismo país". (7)

De cualquier modo, si el liberalismo a través de sus distintos matices, ha tenido un carácter general, éste sería:

- a) El empeño de poner diques al poder del Estado, y
- b) El propósito de confinar la actividad de los gobernantes, dentro del marco de las normas consti tucionales.

Benedetto Croce, ha afirmado que el liberalismo es - una "concepción metapolítica, que supera la doctrina formal - de la política" y, en cierto sentido de la ética, coincide - con una "concepción total del mundo y de la realidad". Esta - concepción según el pensador italiano, tiene su base en la - idea de la dialéctica, es decir del progreso producido por -

---

(5) Mario Justo López. Introducción a los Estudios Políticos. Vol. I. Ed. Kapelusz. Pág. 227.

(6) Idem.

(7) Mario Justo López. Ob. cit. Pág. 227.

la diversidad y oposición de fuerzas espirituales, y de ello resulta su fé y simpatía por la variedad de las tendencias, - a las cuales busca ofrecerles campo libre, en lugar de sujetarlas, para que rivalicen, se prueben mutuamente y cooperen en concorde discordia. (8)

Con Jeramías Bentham, el liberalismo se presenta con la denominación de utilitarismo y aparece, al igual que con su iniciador, como una concepción amplia que comprende tanto aspectos filosóficos como políticos y económicos.

El pensamiento utilitarista de Bentham, puede ser resumido mediante la fórmula de que el egoísmo de cada uno condiciona la prosperidad de todos. (9)

Ahora bien, la doctrina liberal ha seguido un proceso de más de dos siglos a través del cual son muchas las variantes que se observan en sus expositores. Por otra parte, se han escindido sus aspectos filosófico, económico y político, hasta colocarse a veces en contradicción unos con --- otros.

En la segunda mitad del siglo XIX, el liberalismo inglés tuvo su principal expositor en Herbert Spencer, quien - en base a un determinismo evolucionista de carácter biológico, se erigió en el campeón de la limitación de la actividad estatal.

El liberalismo tuvo también expositores de relieve - en otros países europeos. Así por ejemplo, en Alemania, Guilhermo Von Humboldt, en su Ensayo sobre los límites de la acción del Estado, publicado en 1972, atribuye al poder político estatal la finalidad puramente negativa de proporcionar - seguridad.

---

(8) Ibidem. Pág. 228.

(9) Ibidem. Pág. 229.

### Aspectos fundamentales del liberalismo.

- 1).- En su aspecto filosófico, el liberalismo se caracteriza por el libre espíritu de tolerancia y conciliación y particularmente, por el libre examen, como oposición al dogmatismo.
- 2).- En el aspecto económico, se caracteriza por la - "libre empresa", es decir, por la oposición al intervencionismo o dirigismo estatal.
- 3).- Y en su aspecto político, por la afirmación de - los derechos individuales y consiguientemente por su oposición a todo despotismo.

El aspecto filosófico del liberalismo aparece bien - caracterizado en la exposición de Benedetto Croce.

El aspecto económico del liberalismo tuvo sus expositores iniciales en los fisiócratas franceses y en la escuela clásica de economía política constituida por el inglés Adam-Smith y sus discípulos. Sobre la base de que los fenómenos - económicos estaban sometidos a leyes naturales tan inviolables, como el ritmo de las estaciones, se oponían a toda reglamentación estatal sobre aquéllos y de ahí su célebre fórmula Laissez faire, laissez passer. Adam Smith, la libre competencia impulsa al desarrollo económico y por eso se pronuncia contra las reglamentaciones estatales y afirma, que la - función del Estado debe estar destinada a establecer el or--den, proteger la propiedad, facilitar la producción y hacer-respetar la justicia. (10)

---

(10) Mario L. Deveali. Tratado de Derecho del Trabajo. 2da. Edición. Actualizada y ampliada. Ed. La Ley. Buenos Aires, Arg. 1972.

Finalmente, se pueden señalar como características - generales del liberalismo en su caríz económico, las siguientes: (11)

- 1).- Postuló la fé en las leyes económicas, las cuales son inexorables y semejantes a las leyes naturales.
- 2).- Denotó un individualismo, el cual se manifiesta - en el culto a la libertad humana y en las iniciativas individuales.
- 3).- Proclamó la libertad de trabajo.
- 4).- Repudió la intervención del Estado en el trabajo, y
- 5).- Rechazó las restricciones al Derecho de Propiedad Privada.

#### C). DOCTRINAS DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES.

John Locke es el más importante de los expositores - de la doctrina de los derechos individuales. Para este autor, los hombres se encuentran de manera natural, en estado de completa libertad para ordenar sus actos, para disponer - de sus propiedades, sus personas dentro de los límites de la ley natural, aunque al formar la comunidad política, los hombres renuncian a la igualdad, a la libertad y al poder ejecutivo.

No cabe aceptar que el poder de la sociedad política, pretenda otra cosa que el bien común. Quien tiene en sus manos el poder legislativo o supremo de un Estado, tiene la -

---

(11) Mario Justo López. Ob. cit. Pág. 230.

obligación de gobernar mediante leyes fijas y establecidas, - los derechos individuales naturales, constituyen el dique de contención de la actividad estatal.

El Abate Sieyes, establece: "La libertad es anterior a toda sociedad, a todo legislador". "El legislador se ha establecido no para conceder, sino para proteger nuestros derechos". (12)

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, expresa: El fin de toda asociación política es la conservación de los Derechos Naturales e imprescriptibles del hombre. Estos Derechos son: La libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia de la opresión. (13)

#### A. INGLATERRA.

Elocuentes revisionistas sociales surgen en Inglaterra pero es indudablemente Roberto Owen el más destacado de ellos.

Con anterioridad a este pensador, hubo quien se in-conformó contra las situaciones de marginalización en que se mantenía al prestador de trabajo, el trato injusto hacia - - ellos, las condiciones denigrantes en la ejecución de sus labores; pero toda esta protesta, tenía esencialmente una base religiosa. Hubo oposición contra este orden dado, no solo - por voluntades aisladas, sino también de grupos organizados, pero siempre llevando un sentido místico-religioso. Se hablaba de sacar a la gente del mundo perverso, pero no para salvar al mundo, sino para salvar a cada uno de esos seres.

---

(12) Mario Justo López. Introducción a los Estudios Políti--cos. Vol. II. Ed. Kapeluz . Buenos Aires, Pág. 14.

(13) Idem.

Se fundaron muchas comunidades, esperando el segundo advenimiento y el día del juicio final, en algunas organizaciones se llegó a proclamar el celibato completo. La diferencia principal entre estas comunidades y las que fueron proyectadas después por Owen, Fourier y Cabet, era en que éstos enseñaban nuevas formas de vida, mismas que no solamente -- eran para la salvación de su alma, sino para mejorar su existencia en este mundo.

Roberto Owen fue uno de los críticos sociales más -- destacados en Inglaterra de la primera mitad del siglo XIX, -- comprendió la significación de la Revolución Industrial e indagó los medios de poner las conquistas de este fenómeno al servicio del progreso social.

En 1790 llegó a ser director de una fábrica textil -- de Manchester, posteriormente adquirió una fábrica textil en New Lanark, allí inició su actividad reformadora, pues asumió la dirección del negocio.

Instaló escuelas donde se facilitaba la enseñanza basada en las lecciones prácticas, suprimió castigos y recompensas, hizo dar lecciones de gimnasia a los muchachos y arte culinario a las muchachas, ya no fueron aceptados en la -- fábrica los menores de diez años -- lo que constituye un precedente en la historia del Derecho del Trabajo --, fijándose -- así mismo, en diez horas y media, la duración normal de la -- jornada de trabajo.

Los locales de la fábrica fueron destinados e instalados de manera higiénica. Se establece también, un almacén-cooperativo, donde se vendían a precios accesibles a los trabajadores, artículos de buena calidad.

Se preocupó por inducir a los trabajadores a no consumir bebidas alcohólicas, pues juzgaba, que éstas corrompen a los individuos, con consecuencias graves para la familia.

Aconsejaba a los obreros que se organizaran en cooperativas de producción y utilizaran en su propio interés los inventos técnicos.

La experiencia derivada de la instauración del almacén cooperativo en New Lanark, fue suficiente para prácticas posteriores que originaron la creación de nuevos almacenes - cooperativos, por esta razón, se le ha llamado el padre del cooperativismo.

Se preocupó también por crear cajas previsoras para enfermedad y vejez. Se opone a sí mismo a los vicios de los trabajadores, pues afirmaba que los males de todas las sociedades son debidos a éstos y era necesario - establecía - -- crear condiciones de vida para desarrollar en los hombres - instintos de sociabilidad. El carácter humano depende por - entero del medio y se debe transformar ese medio para transformar así también al individuo, en lugar de asistencia a - los pobres, pedía sobre todo, para los desempleados la creación de cooperativas agrícolas e industriales. (14)

Es en Inglaterra donde se promulgan las disposiciones laborales que fueron fundamento para la expedición de - normas protectoras de los trabajadores, sin lugar a duda: el que sea en este país donde por primera vez se promulgan normas en beneficio de los trabajadores, se debe a la actividad tenaz y consciente de los grupos obreros, influidos en gran medida por el pensador precitado.

Las organizaciones de trabajadores comprendieron perfectamente, que la única forma de poder participar en las decisiones políticas de su país, era mediante la actuación política, y encaminaron en las primeras décadas del siglo XIX-

---

(14) Max Beer. Historia General del Socialismo. Ob. Cit. p.- p. 101 a 104.

sus esfuerzos respecto a la implantación del sufragio universal y después su derecho para nombrar representantes en los órganos legislativos.

Los trabajadores ingleses presentan al parlamento en el año de 1837, todo un programa político-social, contenido en la "Carta", en donde piden principalmente, la instauración del sufragio universal, la supresión del censo exigido para los candidatos al parlamento, elecciones anuales, todo ello orientado hacia la formación de un partido político-obrero independiente.

No obstante la claridad con la que los ideólogos del movimiento inglés, veían la necesidad de participar en la vida política de la nación como una forma de obtener disposiciones en pro de los trabajadores, así como llevar el interés de la clase trabajadora para participar en las decisiones políticas, todos estos anhelos fracasaron por las siguientes razones: (15)

- a).- Por la existencia de grupos que manipulaban a la mayoría en donde el poder y el control se circunscrubía a grupos hegemónicos.
- b).- Debido al culto de las personalidades, donde se reverenciaba a unos cuantos individuos que impedían la renovación de los cuadros del liderazgo.
- c).- Un tercer fundamento es la ausencia completa de unidad.

La Carta presentada por los trabajadores ingleses al parlamento va a dar lugar al Cartismo, éste a su vez se dividió en dos corrientes principales:

---

(15) Max Beer. Ob. cit. p.p. 101 a 104.

- a).- Se oponía a la violencia, exhaltaba una fuerza moral, era partidaria de la educación y del trabajo político y sindical para lograr una mejoría de la clase trabajadora.
- b).- Era partidaria de la fuerza física, preconisaba - la organización clandestina de una insurrección - armada.

Pero si es verdad que en su aspecto esencial en Car-tismo fracasó, todas las energías desplegadas por este movi-miento, no fueron vanos, pues gracias a la unidad y actua- - ción trabajadora, dentro de las limitaciones presentes se expidió en 1842 la primera Ley relativa al Trabajo de mujeres- y niños en las fábricas y la Ley sobre jornada de diez horas en 1847.

#### B. FRANCIA.

Bajo la Restauración y, particularmente a partir de- 1821, se constituyó un cierto número de sociedades secretas- que se dictaron por móvil del derrocamiento de los Borbones- y la instauración de la soberanía del pueblo. Se esforzaron por trabajar con arreglo al modelo de la organización de los "carbonari". Se trataba de una organización secreta italiana que tenía por objeto derribar la denominación extranjera. La táctica de los carbonarios era la insurrección armada. Cada- "carbonario" debía tener siempre dispuestos un fusil y 50 - cartuchos, acudir a la primera señal y obedecer fielmente - las órdenes de los jefes. (16)

Unos cuantos estudiantes parisienses, bajo la direc-

---

(16) Max Beer, Ob. cit. Pág. 123.

ción de Bazard y Buchez se agruparon en una asociación secreta, llamada "Los amigos de la verdad", que tenía por móvil - la instauración de un régimen democrático. A su entrada a la asociación los nuevos afiliados prestaban el siguiente juramento: "Juro emplear todas mis fuerzas en el triunfo de los principios de la libertad".

Del mes de agosto de 1831 al mes de mayo de 1839, se localizan en Francia cuatro grandes asociaciones secretas: - "Los amigos del Pueblo", la "Sociedad de Derechos del Hombre", la "Sociedad de Familias" y la "Sociedad de las Estaciones". (17)

Gracias a la Revolución Francesa, cuyos conceptos se recogen en el Código Napoleónico, no se respeta el principio de la igualdad civil y se introduce una discriminación en caso de disputa sobre el valor del salario, se debe aceptar el testimonio del patrono. El obrero que no posee su cartilla - se le entrega a la terminación del contrato, puede ser retenida por el patrono si el trabajador es deudor de un anticipo, lo que constituye un medio eficaz de presión. (18)

En los primeros lustros del S. XIX, se pueden esquematizar en este país los efectos del liberalismo:

- 1).- Los trabajadores se encuentran privados de una legislación protectora, impedida de la acción colectiva.
- 2).- No perciben mas que los salarios insuficientes para vivir y se ven obligados a realizar jornadas - de trabajo desmesuradas.
- 3).- Sin higiene ni seguridad, se ven además sometidos

---

(17) Idem.

(18) G. H. Camerlynck. G. Lyon. Ob. cit. Pág. 8.

a una estricta disciplina que llega hasta la imposición de sanciones elevadas.

Durante la monarquía de Julio se promulga la primera Ley Social el 22 de marzo de 1841, sobre el trabajo de los niños empleados en las manufactureras; esta ley fijaba la edad de admisión a ocho años y prohibía el derecho al trabajo nocturno a los niños, así como las labores peligrosas. Era lícito hacer trabajar niños de doce a dieciséis años hasta setenta y dos horas semanales. (19)

La Revolución de 1848 intentó realizar un programa social coherente, bajo la influencia de los doctrinarios del socialismo utópico que halló un principio de realización en las siguientes medidas:

- 1).- Apertura de los talleres nacionales, destinados a procurar trabajo a los parados.
- 2).- Afirmación de la libertad de asociación.
- 3).- Limitación de la jornada de trabajo de diez horas para los adultos.
- 4).- Condena del Marchandage (especulación sobre la mano de obra).
- 5).- Supresión de las oficinas de colocación retribuidas.
- 6).- Creación de la Comisión de Luxemburgo, embrión de un ministerio de trabajo.

Siendo dichas reformas de duración efímera puesto que en el año de 1849 fueron suprimidas.

---

(19) Idem.

### AUGUSTO BLANQUI.

Uno de los personajes notables de la época fue sin duda alguna Augusto Blanqui, cuya inteligencia sobresalió, - elocuencia mordaz, un valor sin límites, abnegación por la - causa del proletariado, pasó encarcelado o desterrado gran - parte de su vida. Estudió al propio tiempo Medicina y Dere-- cho, se adhirió a las asociaciones revolucionarias secretas- de Bazard y Buchez, hizo en 1827 sus primeras armas en comba - tes de la calle. (20)

Reclamó la constitución de I. Un gobierno socialista, encargado de establecer durante algún tiempo una II. Dictadu - ra revolucionaria, y por medio de reformas apropiadas, III. Es - cuelas laicas, IV. Enseñanza gratuita, V. Organización de - cooperativas, VI. Legislación social, etc., preparar paulati - namente a la población para la instauración de una sociedad- comunista. "Porque no puede implantarse el comunismo por de- creto. Sólo puede realizarse merced a una larga educación". La revolución por sí sola no cambia a los hombres ni las co- sas. Únicamente permite reformas administrativas y económi-- cas.

Lo esencial en una revolución es la toma del Poder - Político, así como su utilización en pro de la reforma cultu - ral y económica. (21)

### PROUDHON.

Un digno representante de este período fue Proudhon- quien nació en Besancon, ciudad natal también de Fourier, y-

---

(20) Max Beer. Ob. cit., Pág. 123.

(21) Ibidem. Pág. 128.

era tan presuntuoso como éste. Aunque hijo de padres pobres, recibió buena instrucción, estudió en el Liceo hasta la edad de diecinueve años, siquiera no siempre con regularidad. A los veinte años aprendió tipografía, se hizo corrector, y empezó a escribir crítica social. En 1841 publicó su célebre folleto: "¿Qué es la propiedad?", que contiene la famosa frase: "La Propiedad es un robo!", en 1846 publicó una obra extensa en dos volúmenes, titulada "Las Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria", a la cual replicó Marx con la "Miseria de la Filosofía". Se habían conocido Proudhon y Marx en París durante el invierno de 1844-1845, habían discutido juntos mucho sobre problemas sociales y filosóficos. Proudhon develó la solución del problema social en 1848, o sea la creación de un banco popular donde pudieran los pequeños productores tener crédito barato o gratuito inclusive cambiar sus productos por un valor igual. Fue elegido para la asamblea nacional en las elecciones suplementarias de junio de 1848. Publicó una revista y varios libros y folletos que le valieron persecuciones de la reacción, más tarde murió en París en 1865. (22)

De las ideas más sobresalientes de este autor, destacan las siguientes:

La propiedad es injusta y perjudicial. El hecho de ocupar un bien territorial no puede servir nunca de fundamento a un derecho de propiedad. Tampoco el trabajo puede servir de base a la propiedad territorial, porque nadie ha creado el suelo. Por otra parte, la experiencia demuestra como no conduce el trabajo a la propiedad, puesto que los obreros son pobres, solo está justificada la posesión (no la propiedad) de los objetos que cada uno crea por propio esfuerzo. El obrero jamás puede con su salario rescatar el bien que ha

---

(22) Max Beer. Ob. cit. Pág. 132.

creado con su trabajo. Los poseedores de los medios de producción se apropian una porción del producto del trabajo ajeno. (23)

ESTEBAN CABET.

Etienne Cabet fue un miembro de la famosa liga secreta de los carbonari, los "carbonarios", como organizadores de conspiraciones y movimientos clandestinos de resistencia en Italia o en Francia. Los "carbonarios" no tenían una teoría o política clara o consistente, les unía su hostilidad, primero hacia Napoleón y los gobernantes satélites suyos, y después hacia la restauración legitimista y la Santa Alianza. (24)

Cabet pasó algunos años en Inglaterra, como exiliado, donde recibió el influjo de Owen durante el gran levantamiento de los sindicatos obreros de 1833-4. Volvió a París como un socialista convencido, convertido a las ideas más extremas del ala izquierda de los radicales ingleses, le influyeron utopía de Tomás Moro, en 1848 un grupo de sus partidarios partió de Francia para fundar "Icaria" en Texas, siguiendo el modelo expuesto por Cabet en su novela. Partió el año siguiente con otro grupo de discípulos; e Icaria fue establecida no en Texas, sino en el antiguo centro mormón de Nauvoc, en Illinois. Nunca fue mas que una pálida sombra de la imaginada por Cabet. Había pensado en un millón de habitantes, y su colonia nunca pasó de mil quinientos. Tuvo que empezar no en base de la comunidad completa sino con un arreglo intermedio que combinaba la propiedad individual y un elemento considerable de vida en común y disciplina colecti-

---

(23) Max Beer. Ob. cit. Pág. 133.

(24) Ibidem. Pág. 82.

va, mucho más duradera que la mayor parte de las otras colonias de utopías fundadas durante el mismo período. Cabet mismo salió de ella, desacuerdos acerca de la política a seguir en el año en que murió; pero la colonia se prolongó durante más tiempo, la colonia que le sucedió fue la Nueva Icaria, - la cual desapareció en 1895.

Casi todas sus ideas las tomó de otras utopías, su importancia estriba en el intento de establecer, una sociedad completamente comunista, en la cual, la dirección suprema de todas las actitudes habría de estar en manos del Estado. (25)

Se insistía en la uniformidad del traje, como una garantía contra pretensiones de superioridad. Todos los funcionarios y magistrados serían elegidos popularmente y sujetos en todo tiempo a revocación por voto popular. Cabet no pensaba, como Fourier, su comunidad sería esencialmente agrícola; era partidario del desarrollo industrial, habría pocos periódicos, y estos se limitarían a informar sobre hechos, no serían órganos de opinión, porque el objetivo de Cabet era establecer una sociedad en la cual no habría conflictos de partido o distensiones acerca de actividades públicas, creía firmemente no había mas que manera de hacer bien las cosas, - que cuando esta manera se descubriese no habría porque discutir. De acuerdo con ésto, prescindía de la libertad de discusión, partidario de establecer censura estricta de las noticias y controversias, al inculcar la doctrina en las masas, - quedaría asegurada la buena marcha de la sociedad icariana. - ¿Cómo había de nacer la sociedad icariana?, el Estado impusiese fuertes impuestos progresivos sobre el capital y la herencia. (26)

---

(25) Max Beer. Ob. cit. Pág. 83.

(26) Ibidem. Pág. 84.

Para emplear lo así obtenido, los ahorros realizados al abolir el ejército, en establecer comunidades icarianas, - esperaba ir acabando con la producción capitalista mediante la acción del Estado al fijar y elevar los salarios mínimos, de tal modo que fuese obtener ya beneficio con la explotación privada del trabajo.

**CAPITULO III.- LA JORNADA DE TRABAJO.**

**1.- NOCIONES GENERALES.**

**2.- FUNDAMENTOS.**

**A.- DE ORDEN FISIOLÓGICO.**

**B.- SOCIOCULTURALES.**

**C.- ECONÓMICOS.**

**D.- DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.**

## 1.- NOCIONES GENERALES.

Etimológicamente, la jornada de trabajo se deriva de la voz italiana "giornata", que quiere decir día; en el lenguaje usual, jornada tiene sentido en relación al tiempo que un trabajador preste sus servicios o esté bajo la disposición de un patrón.

La doctrina, es fecunda en consideraciones sobre esta importante institución del derecho del trabajo, para:

Luis Alberto Despontín, "Es el lapso dentro de cuyos límites se desarrolla un acontecimiento, ocurre un hecho o se desempeña una tarea". Puede definirse:

Como el espacio de tiempo que se emplea, destina o es necesario para cumplir o para realizar una tarea, es decir un propósito creador de valores que es el fin último de trabajo. (1)

Juan Menéndez Pidal, en su obra "Derecho Social Español", se aprecia ésta con el trabajo que se realiza o efectúa en un día o número de horas, en un lapso de tiempo mayor: una semana. La jornada de trabajo es orientada hacia un número de horas que el trabajador emplea en su actividad, pero olvida o pretende olvidar que la Ley debe tener una función-protectora de la clase débil, esto es, que el autor mencionado, analiza este tema de manera teórica, olvidando la condición humana del asalariado.(2)

---

(1) Cit. por Romeo E. González Ventura. Tesis: La Jornada de Trabajo Continua y sus Efectos Jurídicos en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

(2) Ibidem. Pág. 47.

Jorge Peirano Facio, en su "Teoría de la Limitación de la Jornada Obrera", considera, debe entenderse la jornada de trabajo, como la cantidad de horas que, en los días laborales, tiene obligación a trabajar el obrero.

Esta definición es considerada como una de las más acertadas, toda vez que abarca modalidades y situaciones distintas, aunque sin agotarlas.

Respecto a la Ley Reglamentaria, la definición que adopta en su artículo 58, es la siguiente:

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

Proposición acorde con el artículo 123 constitucional: "La jornada máxima es de ocho horas en el día y siete en la noche", por lo mismo en tal ordenamiento se contiene el mínimo de beneficios que deben respetarse en las relaciones de trabajo, entendiéndose el término de ocho horas no como jornada obligatoria, sino jornada máxima, lo que no impide que la Ley o los contratos en sentencias colectivas pueden estipular jornadas más reducidas. (3)

El objetivo del legislador al implantar la reducción de la jornada, obedece a la distribución adecuada del tiempo que se dedica al trabajo y del destinado al descanso. Es pertinente aclarar que tal limitación no implica una disminución de la productividad. Además el sistema organizacional actual exige la limitación del tiempo destinado al trabajo para de esta manera ahorrar la energía potencial del trabajador.

---

(3) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 1a. Edición. Ed. Porrúa, S.A. México, 1972. Pág. 269.

De esto se deduce que la reducción del tiempo de trabajo, no afecta la calidad del mismo y en cambio, estimula el rendimiento de los trabajadores; por ello, con base científica se ha comprobado que la limitación de la jornada de trabajo es benéfica y deberá observarse obedeciendo a los siguientes fundamentos.

## 2.- FUNDAMENTOS.

El objetivo que persigue la Ley al establecer un límite en la duración de la jornada laboral, encuentra su apoyo en los siguientes factores:

### A). FISIOLOGICO.

La reducción o limitación de la jornada tiende a evitar en el trabajador su agotamiento físico, la vejez prematura, accidentes y enfermedades profesionales.

El trabajo continuado produce lo que los franceses denominan "surmenage", agobio, agotamiento o cansancio acumulado, extenuación, fatiga o decaimiento. Estudios médicos han demostrado que las jornadas de trabajo excesivas traen por consecuencia las repercusiones mencionadas en el trabajador así como depresión y embrutecimiento, gravitación sobre la tristeza, exaltación; provocando en definitiva, el desequilibrio entre los nervios y los músculos, entre el espíritu y el cuerpo, por ello, conforme a la ciencia y las reivindicaciones obreras se ha establecido la limitación en la duración de la jornada laboral, de manera que se ha calculado el tiempo que es necesario para que el operario reponga las energías perdidas.

Experimentos de Pasteur y de Chaveau demostraron la influencia de la fatiga en la patogenia de las más diversas-

infecciones. Todo esfuerzo físico o mental produce una alteración en los tejidos que origina ciertos principios tóxicos en la sangre, lo que dá lugar a los fenómenos antes citados. (4)

En otros tiempos, antes del predominio de métodos científicos en el trabajo, se consideraba, como idea rectora, que el trabajador había de tener su tiempo completamente ocupado; la labor debía significar, incluso el agotamiento físico, por estimar ilimitadas las facultades humanas. (5)

Además, el trabajo, por el esfuerzo diario que requiere y por su duración, altera los organismos más sanos, los coloca en condiciones de mayor receptividad para las enfermedades y acentúa más o menos rápidamente las taras hereditarias de los organismos débiles. El exceso de trabajo, o la práctica del mismo en condiciones desfavorables, puede ocasionar la muerte temprana del trabajador; o en otros casos, alteraciones de la inteligencia y del carácter, alcoholismo y diversas enfermedades.

El efecto del trabajo monótono ha sido objeto de estudios durante mucho tiempo, y los psicólogos han demostrado plenamente los efectos perjudiciales que acarrea si se llega al extremo.

Esa energía que es fuente de trabajo se concreta en el esfuerzo, el cual significa el empleo de la fuerza o actividad para vencer resistencias o impulsos que se le oponen. El trabajo significa desgaste de energía y el desarrollo de un esfuerzo que será crónico, cuando se trata de excesos de-

---

(4) Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte General Vol. II. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina. Pág. 90.

(5) Idem.

fuerzas reiteradas, habituales del trabajo ordinario, es decir, realizados durante largo tiempo aparentemente sin inconvenientes lo que constituye el esfuerzo profesional. (6)

El ritmo respiratorio así como el cardiaco, son buenos indicadores del grado de fatiga.

Las relaciones del hombre con su medio de trabajo, - producen desgaste físico y mental, que no se resuelve mediante los estímulos habituales tales como aumentos, ascensos, - nuevas tareas, etc, sino que se requiere un cambio transitorio y periódico de ambiente.

Con respecto al tema abordado, en Alemania, se han - verificado amplias y reveladoras investigaciones, sobresaliendo entre ellas la del profesor Müller Limroth director - del Instituto de Fisiología Laboral de la Universidad de Munich, ha abogado, durante el Congreso Médico celebrado en - Westerland, denominado "Más tiempo Para la Vida Activa". (7)

Su propuesta: En lugar de una prolongación del fin - de semana, se debería reducir la jornada laboral diaria.

El proceso de envejecimiento que suele comenzar por - regla general a los veinticinco años de edad, -afirma- está - relacionado con una pérdida de la fuerza muscular, lo que de - pende de la capacidad de rendimiento del corazón. "No se de - be superar el límite de rendimiento a largo plazo en el lu - gar de trabajo". Por otra parte, el hombre puede recuperarse en un plazo de pocos minutos. Por lo que son necesarias pau - tas breves, especialmente en el caso de trabajadores de edad avanzada y con una actividad corporal pesada.

La reglamentación del trabajo, - concluye el investi

---

(6) Cabanellas Guillermo, Ob. cit. Pág. 93.

(7) Tribuna Alemana. Die Welt, 20 de junio de 1975.

gador alemán - debe contener normas de seguridad e higiene, - las que pueden resumirse de la siguiente manera:

- 1). Las máquinas deben estar protegidas en forma tal, que aseguren suficientemente al trabajador contra cualquier percance.
- 2). Deberán establecerse en lugar visible indicaciones precaucionales principalmente en lo que hace relación con las instalaciones eléctricas;
- 3). En los locales de trabajo deberán existir suficientes seguridades para caso de incendio.
- 4). En los locales con líquidos inflamables, explosivos, etc., deberán estar especialmente asegurados los trabajadores en su labor.
- 5). Deberá haber en los locales de trabajo un botiquín de urgencia, suficiente para atender los primeros auxilios de los accidentados.
- 6). En las industrias peligrosas e insalubres, deberán observarse muy especialmente las disposiciones que rigen sobre la materia.

#### B). SOCIOCULTURALES.

Desde el punto de vista social se hace indispensable que el trabajador disponga de un lapso necesario que le permita participar activamente en la vida de relación. Pues como ser humano es digno y acreedor a un trabajo acorde con su personalidad, con derecho a toda clase de esparcimientos, - atención y satisfacción en la vida familiar, los cuales no se podrían lograr, si la fatiga por el trabajo obligue al trabajador a destinar las horas libres a un descanso reparador del esfuerzo realizado.

Haciéndose necesario que el trabajador disponga de - sus horas libres a fin de que junto con su capacitación para la tarea a que se dedica, vaya desarrollando otro tipo de in quietudes que determinen un equilibrio entre el espíritu y - el cuerpo, para que sea un hombre feliz y útil a la socie- - dad. (8)

La fatiga y el agotamiento provocan males cuyas con- secuencias influyen tanto en la persona física del trabaja- - dor como en sus condiciones morales, ya que las jornadas ex- cesivas lo conducen al uso de estimulantes de distinta natu- raleza entre los que se encuentra el alcohol.

Aparte de la necesidad que tiene el trabajador de - disponer fuera de su trabajo del tiempo suficiente para rea- lizar su vida social, sobre todo la convivencia familiar, re quiere de la vida intelectual mediante la lectura, la parti- cipación en cursos de perfeccionamiento.

Este aspecto del descanso ha adquirido mayor relevan- cia en la medida en que el trabajo se ha tornado más rutina- rio debido al empleo de máquinas y a que la duración del tra- bajo ha disminuido los horizontes del trabajador. (9)

A causa de la fatiga producida por el desgaste exce- sivo de energías se presenta un estado de aislamiento total- del trabajador dentro de la sociedad en que vive, dada la im posibilidad física para participar en ella, es decir, respec to a la convivencia social entre sus semejantes.

- 
- (8) Apuntes tomados en la cátedra del primer curso de Dere- - cho del Trabajo del Profr. Lic. José Díaz Olvera. - - - U.N.A.M. 1976.
- (9) Cabanellas Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Con- - tratos. Unica Edición. Ed. Mundo Atlántico. Buenos Aires, 1945. Pág. 249.

Rescatar al hombre para la sociedad requiere indispensablemente del descanso.

La utilización de las horas libres ha venido a convertirse por ello en una delicada ciencia.

Permitir jornadas excesivas, implica condenar de antemano este objetivo, que es indispensable para reconciliar el sentimiento humano de la vida, con los cambios que el desarrollo ha traído como efecto de la industrialización. (10)

La finalidad perseguida al proteger el tiempo de trabajo, consiste en alcanzar una distribución adecuada del tiempo determinado al trabajo y del que se emplea para el descanso, lo que se consigue mediante la limitación de la jornada.

Por ello, el Estado adopta las medidas idóneas con objeto de evitar que el trabajador preste sus servicios de manera excesiva. Asimismo, procura planificar su tiempo libre, orientándolo hacia el esparcimiento sociocultural. Las alternativas que se presentan son las siguientes:

- a). El tiempo libre puede ser empleado para el reposo en el seno familiar.
- b). Reposo turístico.
- c). El cumplimiento de obligaciones sociales.
- d). Aficiones personales, como son la búsqueda de conocimientos para adquirir una nueva profesión mas remunerativa.

Es menester implantar nuevas y mejores oportunidades

---

(10) Deveali Mario L. Tratado de Derecho del Trabajo. T. II. 2da. Ed. Arg. 1972. pág. 429.

de entretenimiento y programas de actividades culturales que funcionarían los sábados y fuese gratuita la entrada a los museos, galerías y monumentos que actualmente requieren de remuneración.

Sería conveniente también que durante el sábado se mantengan las bibliotecas públicas abiertas, estableciéndose el sistema de préstamos a domicilio, ampliar los horarios de los cines de manera que hubiera funciones matinales a precios rebajados; igualmente debería instaurarse la presentación de obras clásicas de la literatura universal en teatro y televisión.

A pesar de ciertos abusos ocasionales podrían superarse mediante una educación orientada a fomentar un uso inteligente y creador del tiempo libre, no parecen tener razón los temores expresados por algunas personalidades de que el tiempo libre de los trabajadores sería destinado en forma negativa.

### C).- ECONOMICO

Es de tomarse en cuenta que conforme pasan las horas de servicio del trabajador, pueden presentarse entre otras las siguientes circunstancias:

- A).- La calidad de la producción disminuye; y
- B).- Las pérdidas por deterioro del material, resultan también mayores.

La jornada prolongada o abundante disminuye la calidad del trabajo, ya que merma la producción cualitativa y cuantitativamente.

La ciencia ha podido comprobar que el rendimiento de

un hombre que trabajó de diez a doce horas, no es superior y si inferior al que trabaja ocho horas, dado que la jornada - excesiva produce una intoxicación en el organismo agotando - las fuerzas en forma permanente y progresiva. (11)

La reducción de la jornada de trabajo no implica una disminución en la actividad que el trabajador debe al patrón, sino una reducción del tiempo que permanece en los lugares - de trabajo.

La reducción de la jornada laboral en la industria, - es resultado de la propensión a emplear mayor número de instalaciones mecánicas y maquinaria perfeccionada. La máquina - exige al trabajador mayor actividad y produce el encadena - miento del factor humano, ésta ha creado mayor número de actividades para producir en gran escala con menor gasto de - energía humana. (12)

Ahora bien, la experiencia respecto a la reducción - de la jornada ha sido favorable por cuanto se ha observado - con asombro un notable aumento en la producción, por ello -- sostuvo la Conferencia de Washington, "que la producción no - depende primordialmente del tiempo de permanencia del obrero en el taller, sino el perfeccionamiento de la maquinaria y - en definitiva, que un trabajador, consagrando su tiempo a la producción, reducido éste a una jornada proporcional a sus - fuerzas y a sus posibilidades físicas, a la larga rinde más - que si es sometido a un permanente esfuerzo agotador de sus - energías". (13)

---

(11) Cabanellas Guillermo. Contrato de Trabajo. Parte Gene--  
ral. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argen--  
tina. Pág. 116.

(12) Cabanellas Guillermo. Op. cit. Pág. 119.

(13) Deveali Mario. Op. cit. Pág. 15.

Despontin, apunta que el trabajo prolongado conduce al acabamiento y a la fatiga, desapareciendo el obrero como ente productivo y de provecho; ya que un hombre fatigado es inútil para los fines de la producción, traduciéndose la fatiga en actividad antieconómica; por lo que se consideran si nónimos, fatiga y escaso rendimiento. Siendo la única forma de desaparecer la fatiga, descansando, y trabajando adecuada mente con los intervalos necesarios de descanso. (14)

Profundo error es el de considerar que a mayor jornada, mayor productividad, pues el organismo humano ya sea una función intelectual o física, tiene su límite de rendimiento uniforme y normal, que no tiene consecuencias cuando las - - energías gastadas son compensadas por descanso reparador; y al sobrepasar ese límite, se convierte nocivo resultando antieconómico el trabajo. Tomando en consideración que a medida que las energías disponibles se van consumiendo, circunstancias que no va en disminución de la capacidad, cuando el consumo se distribuye y administra durante un determinado nú mero de horas de tarea, pero si en lugar de interrumpirse, - se prolonga más allá de lo científicamente exigible, debe re currirse a las reservas orgánicas, que no llegan a la intensidad necesaria para nivelar la capacidad de producción.

Las estadísticas han demostrado que la jornada corta es la más productiva. Una jornada razonable impide el ausen tismo, al proporcionarle al trabajador mayor tiempo disponible para ocuparse de sus asuntos personales y de la familia. Desde este punto de vista es de notarse también, la vinculación de la limitación de la jornada con la "desocupación", - toda vez que al restringirla se procura dar empleo a un núme ro mayor de trabajadores.

Se ha determinado que las horas de la noche son las-

más aptas para el descanso físico, en tanto que las tardes y los días feriados lo son para la recuperación intelectual.

La Comisión IV del Plan sobre el Empleo en Francia - señala que: (15)

- 1).- La reducción de la jornada de trabajo semanal, se ve compensada por una disminución del ausentismo de aproximadamente un diez por ciento.
- 2).- Un aumento de la productividad de alrededor del cincuenta por ciento, o sea un setenta por ciento, que compensa la mengua de la producción a causa de la reducción y que se ha estimado en un sesenta y cinco por ciento.

Por tanto, la reducción de la jornada de trabajo, no trae por consecuencia una disminución de la producción, sino es menester la reorganización del sistema de producción, de tal suerte que al efectuarse la disminución de la jornada, - los técnicos de la industria moderna reestructuren las bases sobre las que se desarrolla la actividad de los obreros.

Finalmente, se concluye que la reducción de la jornada no es proporcional a la disminución del trabajo y exige - por el contrario igual producción.

Con la restricción de la jornada de trabajo se logra una economía de tiempo y con ello la posibilidad que el trabajador preste mayor atención a su trabajo. Esta actitud en la actualidad se cotiza como capacidad laboral, y además aumenta cualitativa y cuantitativamente este factor.

---

(15) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. pág. 211.

#### D). DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Durante la Revolución Industrial se mecanizó la producción, observándose también un aumento en el número de accidentes de trabajo y un incremento significativo de los costos sociales relativo a los riesgos de trabajo.

Fue durante la segunda mitad del siglo XIX, cuando se inició la protección legal de los trabajadores, así como la orientación empresarial hacia la previsión social, con el objeto de modificar las condiciones de trabajo al implantarse los primeros sistemas de seguridad industrial.

En el siglo pasado nuestro país careció de protección legal a los trabajadores, deficiente organización de los trabajadores y sobre todo, la escasa intervención y previsión de las autoridades respecto a los riesgos de trabajo.

Los primeros antecedentes legislativos en México, que consideraron los riesgos de trabajo, están constituidos por:

- 1). La Ley de José Vicente Villada en el Estado de México de 1901.
- 2). Ley de Bernardo Reyes del año de 1906, en Nuevo León.

Dichos antecedentes constituyen además de un claro avance, un indiscutible precedente, sobre el que se fincan las normas protectoras, que en la actualidad garantizan la seguridad del trabajador en su labor, respecto a los accidentes que de ella se derivan, por ello Palacios expresa: (16)

"Quien ya no domina por el cansancio de sus músculos, quien registra un tiempo de relación lento, está fá-

---

(16) Cfr. Deveali Mario L. ob. cit. Pág. 16.

cilmente expuesto a toda clase de accidentes, y así lo demuestran las estadísticas, por las cuales sabemos que las últimas horas de trabajo son aquellas en que el trabajador está más expuesto".

El Departamento de Medición del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha presentado un estudio en el que demuestra, que los accidentes de trabajo son mayores en personas jóvenes, y en la medida que la edad aumenta, los accidentes disminuyen. Los trabajadores de dieciocho años se accidentan en un veinticinco por ciento, lo que significa que sufren alteraciones de salud, uno de cada cuatro expuestos al riesgo. (17)

En cuanto a la antigüedad en el trabajo, - ha contemplado también la investigación mencionada - que de cada cinco accidentes, uno ocurrió a trabajadores con antigüedad hasta de un mes. El porcentaje de los accidentes ocurridos hasta con seis meses es del cuarenta y tres por ciento, lo que demuestra que tales accidentes obedecieron a una preparación deficiente y/o falta de control adecuado entre el personal de nuevo ingreso. Las cifras relacionadas con los días laborados, después del día de descanso indican que en el primer día, ocurrió el 19.8% de los accidentes, por lo tanto es posible que la mayor accidentabilidad en la primera hora se deba a una inadaptación al trabajo y el incremento en la séptima, sea una consecuencia de la fatiga; misma que guarda íntima relación con los accidentes laborales.

El estudio antes citado ha podido determinar la influencia decisiva que la fatiga ejerce en el aumento de los accidentes de trabajo; por lo cual acaecen generalmente en las últimas horas de la jornada. También ha comprobado que-

(17) Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo. - 1973. Pág. 46.

el cambio de actividad constituye un sedativo y un descanso para el trabajador, como asimismo el influjo ejercido sobre la calidad del trabajo por la prestación en condiciones adecuadas de tiempo y de lugar. En los últimos días de la semana se advierten exactamente iguales efectos, cuya causa no puede ser otra que el total de la fatiga acumulada.

En cuanto a las regiones del cuerpo afectadas, de la encuesta efectuada en 1971, se dedujo:

- 1).- Que la mano fue lesionada con un 46%.
- 2).- El pie con un 15% y
- 3).- Los ojos con 7.5%

De lo anterior se concluye que en estas tres regiones anatómicas sucedieron casi el 70% de las lesiones. Asimismo, puede decirse conforme a la investigación realizada, que la ausencia de adiestramiento contribuye en más del 5% a la ocurrencia de accidentes en México.

En resumen y de acuerdo al estudio precitado, se podrán configurar tres eventualidades:

- 1).- Que el accidente incapacite al trabajador sólo eventualmente y dé origen al pago de subsidios del ciento por ciento del salario mientras exista la incapacidad.
- 2).- Que el accidente incapacite al trabajador de manera permanente, siendo ésto en forma parcial o total; incapacidad que se juzga en base a la tabla de la Ley Federal del Trabajo y que dá origen al pago de pensiones que con carácter vitalicio paga el instituto.
- 3).- La muerte del trabajador, que también dá origen al pago de pensiones:

A la vida un 40% de lo que hubiera correspondido al trabajador en caso de incapacidad permanente total y a los huérfanos de un 20% también de lo que hubiera correspondido al trabajador, y en caso de la soltería de los trabajadores, también se les otorgará un 20% a sus ascendientes.

En cuanto a las lesiones, -concluye el análisis-, que éstas podrán ser cada vez más severas, por causas como un aumento de velocidad de operación, el uso de sustancias más peligrosas, tecnología más avanzada, lo que también hace que la producción se desarrolle en un medio más peligroso, además de que las jornadas de trabajo se realizan a veces con dobles turnos y pago de tiempo extra, que implica fatiga acentuada; contratos de trabajo a destajo, que determinan mayor velocidad en la operación, etc.

Finalmente, asienta el estudio referido: El costo social de los riesgos de trabajo, es concebido tradicionalmente "como la suma de los costos directos más los indirectos - originados por los accidentes de trabajo". Los costos directos o asegurados son los pagos por indemnización al trabajador más los gastos médicos necesarios.

Ahora bien, los costos indirectos son todos aquellos que perturban el proceso de producción y que no están asegurados, entre los que se pueden señalar:

- 1).- El tiempo perdido por el trabajador lesionado y por otros trabajadores.
- 2).- Daños causados a maquinaria, herramientas, pérdida de materia prima, etc.

Para tener una ligera concepción del costo que implican los riesgos de trabajo en nuestro país, se citan algunas

cifras registradas por el I.M.S.S., el cual en el año de - - 1972, recopiló los siguientes datos: (18)

- 1). De veintiocho millones de trabajadores asegura-- dos, consideró quinientos ochenta y ocho como ac cidentes mortales y un poco más de trescientos - veintinueve mil como accidentes no mortales.
- 2). Respecto al costo de los accidentes en general, - la cifra rebasa los siete mil millones de pesos, correspondiendo a los gastos directos o asegura-- dos mil ciento setenta y ocho millones de pesos- y cinco mil ochocientos noventa y tres millones- de pesos, a los gastos indirectos o no asegura-- dos.

De lo que se deduce que los costos directos on - notoriamente inferiores a los costos indirectos.

Por último, se puede afirmar que los riesgos de tra- bajo, repercuten en alguna forma en la oferta y la demanda - del país. Desde el punto de vista de la oferta se aprecia - que el volumen de producción nacional se reduce, ya que la - productividad sufre decrementos directamente proporcionales- al número de accidentes registrados durante el proceso de - producción, que en el orden nacional representa niveles de - ineficiencia que son perjudiciales al desarrollo económico - que el país requiere.

En cuanto a las repercusiones que los accidentes de- trabajo tiene en cuanto al mismo aspecto, es menester anali- zar el costo de oportunidad que refieren los recursos dedica- dos a cubrir los accidentes, si se orientan en mayor medida-

---

(18) Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo. - 1973. Pág. 52.

a la previsión social, pues de esta forma permitirían reducir el costo de los accidentes de trabajo; y a la vez, se podrían aportar mayores recursos a otros renglones de la producción.

El otro elemento que integra las leyes económicas es la demanda, de la cual se deduce lo siguiente:

- 1). El incremento de los riesgos de trabajo, puede traer por consecuencia un aumento en la cantidad demandada, en los casos en que es necesario sustituir el personal accidentado; debido a que los pagos por indemnización se agregan los salarios del nuevo trabajador, lo que produce una corriente de dinero mayor.
- 2). El costo social de los riesgos de trabajo representa un factor limitante, en cierta forma, del proceso de desarrollo económico-social de nuestro país.

De lo anterior se desprende la necesidad de que las empresas dediquen mayores recursos en medidas de higiene y seguridad que, aun cuando a cierto plazo habrán de encontrar su contrapartida en la elevación de los niveles de productividad del trabajo, así como el desarrollo integral de los trabajadores.

La responsabilidad en la previsión de los accidentes laborales alcanza también al trabajador, pues debe responder por su propia seguridad y la de sus compañeros. También está obligado respecto a la familia que sostiene y a la sociedad, a mantenerse físicamente capaz de conservar sus características y su eficiencia como elementos de la producción, es decir, el trabajador y las organizaciones de trabajadores -

deben tomar conciencia de lo que implican las medidas de seguridad y exigir las a través de sus representantes o de las comisiones mixtas de seguridad e higiene, pues éstas son las responsables del cumplimiento de las medidas preventivas y - el principal eslabón entre autoridades y empresas.

#### CAPITULO IV.- TRATAMIENTO EN EL DERECHO COMPARADO.

1.- MODALIDADES.

2.- TENDENCIA A SU REDUCCION EN EL DERECHO COMPARADO.

A). ALEMANIA.

B). AUSTRALIA.

C). CANADA.

D). ESTADOS UNIDOS.

E). FINLANDIA.

F). FRANCIA.

G). INGLATERRA.

3.- LEGISLACION DE LA OIT.

## 1.- MODALIDADES.

El corolario evidente del derecho a un salario equitativo, es el derecho a un número razonable de horas de trabajo.

Lo que hace del hombre un ciudadano verdadero es la facultad de pensar. Hay que distribuir por esa razón, el período de trabajo, de manera que tenga algún ocio para cultivar su espíritu creativo. Evidentemente, existe un límite fisiológico dentro del cual se desenvuelven sus energías. Pero existe también, un límite de carácter público, que el Estado le concede en provecho propio, con relación a la suma total de trabajo. (1)

Hoy en día, la tendencia que se denota principalmente en los países con alto grado de industrialización, es la de restringir aun más la jornada máxima de trabajo, para establecer la de cuarenta horas semanales o menos.

Sobre todo, hay que resaltar que se trata de problemas de producción, y de mercados que gradualmente, con el perfeccionamiento de las máquinas, consideran innecesaria en muchos casos una jornada de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales, puesto que si bien es cierto, que el primer objetivo significó en la implantación de todos los países una semana normal de trabajo que no excediese las cuarenta y ocho horas, hay también un deseo muy generalizado, sobre todo en los países industrializados, de obtener una semana de trabajo más corta, que suele ser la semana de cuarenta horas. Las actividades desarrolladas en favor de esta reducción fueron muy intensas principalmente durante la crisis mundial del decenio de 1930, inmediatamente después y de nue

---

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. 4a.- Edición. Ediciones Ariel, Barcelona 1973, Pág. 53.

vo a partir de 1956.

En cuanto a la Nación Mexicana, la fijación de menor número de horas y días de trabajo ha suscitado, no sin razón, argumentos polémicos.

Antes de ponderar diversas perspectivas de esta contemporaneidad, es conveniente rubricar variadas experiencias en torno a los diversos países para establecer la semana de trabajo de cuarenta horas, a fin de apreciar mejor la problemática que envuelve este logro laboral.

No es de desestimar que muchos de los fenómenos económicos y sociales que se presentan en la República Mexicana no obedecen a las mismas causales, o presentando las mismas, tienen diferente interacción cuando se manifiestan en otros países, en razón de sus diversos antecedentes de evolución social, desarrollo económico y dimensiones culturales.

## 2.- TENDENCIA A SU REDUCCION EN EL DERECHO COMPARADO.

Hasta 1930 resultaba extraño encontrar una semana normal de trabajo inferior a cuarenta y ocho horas. En Australia había ido generalizándose la semana de cuarenta y ocho horas.

En Estados Unidos de Norteamérica, en el año de 1926 el presidente Ford estableció la semana de cuarenta horas en sus fábricas, basándose en el principio de que a mayor tiempo libre y ganancia relativamente altas darían lugar al aumento de la demanda de automóviles, y así fue en efecto. También se adoptó un menor número de horas en algunas otras empresas de los Estados Unidos, del Reino Unido y de otros países industrializados.

Al plantearse la crisis económica mundial (1930), se hizo extensivo el movimiento en favor de la semana de cuaren

ta horas. Teniendo su origen, por cierto en ideas muy diferentes:

- 1).- Una de ellas era que el grado de racionalización alcanzado por la industria, permitía producir en menos tiempo todas las mercancías necesarias.
- 2).- Había la esperanza de que al existir más escasez de mano de obra, sería más fácil resistir la tendencia a reducir los salarios.
- 3).- Se consideraba también que la reducción de las horas de trabajo, ayudaría a distribuir un empleo limitado entre mayor número de trabajadores.
- 4).- Por último, se sostenía que las horas de trabajo debían reducirse a modo permanente y debía proporcionarse más tiempo libre como parte del mejoramiento general de los niveles de vida.

Como resultado de estas tres maneras de abordar el problema, en el decenio de 1930 se redujeron efectivamente las horas de trabajo en muchos países industrializados verbi gracia la U.R.S.S., durante el período de 1928-1932, entraron paulatinamente en vigencia:

- 1).- La jornada de siete horas.
- 2).- La semana de cuarenta horas; y
- 3).- La semana de treinta y seis horas en algunas empresas.

En Estados Unidos, en virtud del New Deal, la semana de cuarenta horas entró en vigor en la mayor parte de las actividades de distribución, cuarenta y cuatro horas para el transporte por carretera y treinta y cinco en algunos casos, tales como la industria del automóvil y la del vestido. La semana de cuarenta horas se hizo obligatoria para todos los-

contratistas del Gobierno Federal, y desde 1937 para los establecimientos cuyas mercancías eran objeto de comercio interestatal.

Cuando esas disposiciones dejaron de ser de aplicación legal obligatoria, se mantuvieron generalmente en efecto con carácter voluntario.

En Alemania, la legislación promulgada en 1931-1932, hizo posible reducirla a no menos de cuarenta horas sobre la base del prorrateo del trabajo; con subsidios por lo menos de trabajadores adicionales. Pero en la práctica estas medidas tuvieron un efecto limitado. En Italia se llegó en 1934 a un acuerdo para disminuir las horas de trabajo a cuarenta por semana, pero con reducción proporcional en los salarios. Esta medida que al principio tenía sólo un carácter provisional, permaneció vigente durante varios años, y en 1937 se extendió a todos los trabajadores manuales. Durante este período también se introdujo la semana de cuarenta horas en cierto número de industrias de Australia, Checoslovaquia y Reino Unido.

En Francia, el gobierno de Blum estableció, por vía legislativa en 1936 la semana de cuarenta horas que se fue aplicando progresivamente mediante gran número de ordenamientos especiales en las que especificaban detalladamente las disposiciones para su aplicación a cada industria. En ese mismo año, y de manera permanente, se adoptó también en Nueva Zelanda la semana de cuarenta horas.

Además de las medidas adoptadas en algunos países, se discutieron propuestas más radicales. Es útil recordar que durante el decenio de 1930, se presentó al Congreso de los Estados Unidos un proyecto de ley relativo a una semana de treinta horas o sea de cinco días de seis horas cada uno, y durante tal período se ocupó asiduamente el Congreso del mencionado proyecto.

En el plano internacional, en 1934 se llevó a cabo - un intento por lograr que la Conferencia Internacional del - Trabajo, adoptara un Convenio General sobre la semana de cuarenta horas, pero el proyecto no obtuvo la mayoría de dos - tercios necesarios para su adopción.

Sin embargo, en 1935 la Conferencia adoptó el Convenio sobre las cuarenta horas, con arreglo al cual, cada Estado que ratificara el Convenio se declararía en favor del - principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en formato que no implicara una disminución del nivel de vida de - los trabajadores. Este Convenio se aplicaría mediante textos separados relativos a cada industria en particular.

Y así fue como en 1935 en Estados Unidos, el citado ordenamiento se adoptó respecto a las fábricas de botellas, - para las obras públicas en 1936 y para la industria textil - en 1937, aclarando que en 1935 y 1937 no tuvieron éxito los esfuerzos realizados respecto a la adopción de convenios sobre el hierro y el acero, la construcción, las minas de carbón, la industria química y la industria de la impresión.

Posteriormente al período de la reconstrucción de la post-guerra se volvió a iniciar el movimiento en favor de - una semana de trabajo más corta.

La semana de cuarenta horas era todavía la regla en los Estados Unidos y en Nueva Zelanda y la de cuarenta y un horas en la U.R.S.S. En 1947 y 1948 entró en vigor la semana de cuarenta horas para la mayor parte de las industrias de - Australia.

La Ley básica de 1936 seguía vigente en Francia, pero los decretos que permitían trabajar regularmente horas extraordinarias habían hecho que la semana normal de cuarenta y seis a cuarenta y ocho horas fuese sustituida por la de - cuarenta horas. El Código Francés de la Mano de Obra de Ul--

tramar de 1952, permite la aplicación -entre otras medidas - que al respecto se expidieron -, de una legislación similar en los territorios de ultramar en Francia, muchos de los cuales la siguieron aplicando, con algunas modificaciones, después de haber alcanzado la independencia.

Durante este período, e inclusive ahora, se lograba-reducir en la práctica el número de horas de trabajo mediante las negociaciones colectivas, ordenanzas de salarios y medidas similares.

A menudo estas reducciones se lograron teniendo que-vencer las dificultades creadas por la escasez de mano de - obra y reflejaban el deseo de modificar en forma permanente el nivel de vida. Las reducciones de la semana de trabajo - fueron también reivindicadas por los trabajadores como uno - de los medios de participar en los beneficios del progreso - técnico.

En muchos casos los cambios se efectuaron en forma - de reducciones graduales, por ejemplo, de una a dos horas - por semana a lo largo de algunos años, y a veces los resulta - dos variaban ligeramente de una industria a otra. Esta no- - ción de cambio gradual se incorporó también en la recomenda - ción de la duración del trabajo adoptada en 1962.

En la recomendación precitada se pide, aparte de una limitación inmediata de la duración del trabajo a cuarenta y ocho horas por semana, una reducción progresiva con el objeto de alcanzar la finalidad establecida ya en 1935, es decir, la semana de cuarenta horas, teniéndose en cuenta algunos - factores tales como el grado de desarrollo económico, el peligro de crear presiones inflacionistas, los progresos logra - dos por la aplicación de la tecnología moderna, de la automa - tización y de las técnicas de dirección, y la necesidad, en el caso de los países aun en vías de desarrollo, de elevar - el nivel de vida de su población.

Durante el período más reciente, en vista del cambio ocurrido en el pensamiento económico y de la adopción de la política de pleno empleo, los trabajadores pudieran escoger hasta cierto punto entre trabajar menos horas u obtener mayores ganancias, o negociar acuerdos que previeran parcialmente ambos objetivos. En algunos casos, por ejemplo en la industria mecánica del Reino Unido, se negoció una duración normal más corte del trabajo. Con el propósito de que se trabajaran más horas extraordinarias con salarios aumentados por primas. Por supuesto esta actitud va en contra de la intención original de la reducción del trabajo como medida de progreso social.

Las Leyes de Monaco de 1959, fijan en cuarenta horas semanales la duración del trabajo de los asalariados, "sea cuales fueren su sexo y edad", entiéndese por jornada de trabajo: La duración efectiva de las tareas, con exclusión del tiempo necesario para cambiarse de ropa o para tomar un refrigerio, así como los períodos de inactividad propios de ciertos comercios e industrias. (2)

La Conferencia Internacional del Trabajo estableció claramente esta posición en 1962 al declarar, en la recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, que excepto en casos de fuerza mayor, deberían fijarse límites al número total de horas extraordinarias que pueden efectuarse dentro de un período determinado. Dichos límites deberían ser establecidos en cada país por la autoridad o por el organismo competente.

---

(2) G. Cabanellas. Contrato de Trabajo. Parte Gral. Vol. II. Bibliográfica Omeba. Pág. 127.

A). ALEMANIA.

En la Conferencia expuesta por el catedrático de la U.N.A.M., José Díaz Olvera, dispuso en torno al país precitado: (3)

La semana de referencia es una "adquisición de las - asociaciones profesionales y no de una legislación proveniente de los poderes estatales". Su establecimiento se inició - en la década de 1950.

Las experiencias en la reducción de la semana de cuarenta y ocho horas se realizaron en forma paulatina, "no de manera inmediata se pasó a la semana de cuarenta y ocho a - cuarenta horas, sino que antes de llegar a esta última se reglamentó la semana de cuarenta y cinco horas".

Durante el período de trabajo de cuarenta y cinco horas se laboraba hasta el sexto día de la semana. Pero en virtud de que el sábado se tenía un horario de pocas horas de - actividad, -que a juicio del distinguido Doctor F. Otto, profesor titular de la cátedra de derecho laboral de la Universidad de Hamburgo elevaba los costos de producción-, se prefirió distribuir este lapso de productividad en los restantes días de la semana.

Condición para su regulación por parte de los empresarios

"Es deseable para los empresarios la regulación de - una semana menor de cuarenta y ocho horas siempre y cuando - exista un elevado desarrollo tecnológico en las empresas a - fin de ampliar la falta de horas de trabajo".

---

(3) División de Estudios Superiores. Facultad de Derecho. - UNAM, octubre de 1973.

### Aplicación actual de las empresas.

En la actualidad "se ha logrado que un buen número - de las empresas concedan a sus trabajadores la semana labo--ral de cuarenta horas. Tratándose de los empleados al servi--cio del Estado se ha introducido la semana de cuarenta y dos horas, laborándose únicamente cinco días.

Sólo existen excepciones, como en el caso de los tra--bajadores de correos".

### B). AUSTRALIA.

En el siglo XIX, cuando en casi todos los países del mundo, las jornadas de trabajo eran de doce a dieciséis ho--ras diarias. En Australia logró establecerse la jornada de - ocho horas para los trabajadores del ramo de la construcción en 1856.

Durante las primeras décadas del siglo XX, la jornada de trabajo seguía siendo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales que había sido obtenida por los trabajado--res a través de los acuerdos y de los laudos arbitrales que habrían de establecer la misma.

Todavía durante el año de 1928, la semana labor de - cuarenta y ocho horas seguía vigente, sin embargo durante el mismo año, en Nueva Gales del Sur y en algunas industrias im--portantes se había logrado reducir la jornada de trabajo de--cuarenta y ocho horas a cuarenta y cuatro, término que había de generalizarse en 1930.

Durante el período comprendido de 1937 a 1948, se lo--gra por fin establecer la semana de cuarenta horas, sin em--bargo, durante el primero de los citados años, su aplicación sólo abarcó un cierto número de industrias, en cambio duran--te el último año su aplicación logró abarcar la mayor parte--de las industrias.

La duración del trabajo es reglamentada mediante disposiciones legales, federales y estatales y sobre todo mediante decisiones de Tribunales Laborales.

Las disposiciones legislativas se limitan, por lo general, a autorizar a los citados Tribunales a regular la duración del trabajo. La norma general fijada mediante dichos procedimientos de reglamentación es de ocho horas por día y cuarenta por semana. Esta es repartida en la mayor parte de las sentencias arbitrales que disponen que las cuarenta horas deberán efectuarse de lunes a viernes inclusive.

La semana de cuarenta horas en este país, fue introducida en 1947 por el Tribunal Arbitral del Commonwealth y por las autoridades respectivas. Para ciertas categorías de empleados en el comercio y en las oficinas, la duración del trabajo semanal según el Anuario de Estadísticas del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, varía de 35 a 40 horas.

Por lo que se refiere a otras actividades, la duración del trabajo varía de 35 a 37 horas, treinta minutos por semana para los trabajadores empleados en el comercio y en las oficinas, la duración del trabajo semanal según el Anuario de Estadísticas del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, varía de 35 a 40 horas.

Por lo que se refiere a otras actividades, la duración del trabajo varía de 35 a 37 horas, treinta minutos por semana para los trabajadores empleados en minas de carbón. Asimismo, en los trabajos de carácter no agrícola, los horarios varían de 42.1 a 43.2 por semana. En cuanto a la industria manufacturera la jornada oscila alrededor de 42.3 en 1962 y 43.5 por semana. En la Administración Pública, la duración normal del trabajo, está fijada conforme al "Commonwealth Public Service Regulations", es de 36 horas y cuarenta y cinco minutos.

Respecto de las horas que excedan de las cuarenta horas por semana, debe remunerarse con una tasa ordinaria aumentada en un 50%, hasta la concurrencia de cuatro horas; - más allá de este límite debe pagarse a doble salario.

### C). CANADA

En virtud del Nuevo Código Canadiense de Trabajo - - (Normas), en vigencia desde el 1o. de julio de 1965, que se aplica a todos los trabajadores a quienes atañe la Legislación Federal del Trabajo, se limita la duración del trabajo a ocho horas por día y cuarenta por semana. La legislación federal al personal de los establecimientos cuya actividad - rebasa las fronteras provinciales o nacionales, transportes por ferrocarril, carretera, mar y aire, servicios de telecomunicaciones y banca, también al personal de establecimientos o empresas reconocidos por el Parlamento o como utilidad general, para Canadá o al menos dos provincias y personal de - cierto número de sociedades de la Corona. En 1963 la Legislación Federal se aplicaba en un 10% a la mano de obra, agrícola.

El Párrafo 3 del artículo 3 del citado ordenamiento dispone:

Art. 3, párrafo 3: La presente ley no será aplicable a los trabajadores, ni en consideración a los trabajadores:

- a) Que desempeñen el cargo de director o superintendente o participen en la dirección; o
- b) Ejerzan profesiones que conforme a los reglamentos correspondientes puedan ser incluidas entre - las no sometidas a la aplicación de la presente ley.

El artículo 4o. por su parte establece:

- 1). La presente ley se aplicará no obstante lo que - establezca cualquier otra ley o cualesquiera cos tumbres, contratos o acuerdos, sean éstos ante-- riores o posteriores a la entrada de vigencia de-- la presente ley, pero nada de lo contenido en di cha ley deberá interpretarse en un sentido que - afecte a los derechos o ventajas que haya adqui rido un trabajador conforme a los términos de le yes, costumbres, contratos o acuerdos determina-- dos que resulten ser más favorables para el mis-- mo que los conferidos por la presente ley.
- 2). Nada de lo contenido en la presente Ley autoriza la ejecución de un trabajo en domingos que esté-- vedado por alguna ley.

Por lo que se refiere a la duración del Trabajo se - encuentra reglamentado por los artículos 5o. al 10 del Códig-- o Canadiense de Trabajo de 1965.

En las provincias integrantes de Canadá, se aplica - la legislación sobre normas de trabajo, en las que intervie-- nen los empleadores y trabajadores, especialmente en el ramo de la construcción, donde se establecen escala en los sala-- rios y horarios de trabajo; por otra parte, las leyes refe-- rentes a salarios mínimos de casi todas las provincias regla mentan en forma indirecta la duración del trabajo en mayor o menor medida siendo ésta de 44 a 48 horas.

Sin embargo, cabe mencionarse que la norma general - se encuentra establecida mediante convenios colectivos en - los cuales se encuentra contenida la semana de cuarenta ho-- ras.

Actualmente y de acuerdo con el Anuario de Estadísti-- cas de Trabajo (O.I.T.), los horarios de trabajo varían de -

acuerdo a cada una de las actividades, así tenemos que en la Industria Manufacturera la jornada de trabajo es de 39.5 por semana, de 38.8 en la Industria alimenticia, 40.2 en la industria cervecera, 36.8 en la industria tabacalera, 40.5 en la Industria Textil, 36.3 en la Industria del Vestido, 39.1 en la Industria Maderera, 40.4 en la Industria mobiliaria, 37.2 y 38.5 en la industria papelera, 40.2 en la Industria Petrolera, 42.0 en la Industria minera, 42.2 en las Industrias metalúrgicas básicas, 39.3 y 40.4 en la Industria eléctrica y no eléctrica, 39.9 en la industria relacionada con la elaboración de material para el transporte, 40 en las diversas industrias manufactureras.

Igualmente, en las provincias de Alberta, Columbia, Manitoba, Ontario Saskatchewan, la legislación sobre normas de trabajo, establecen escalas de salarios y horarios de trabajo, asimismo, las leyes sobre salario mínimo en casi todas las provincias reglamentan en forma indirecta la duración del trabajo en mayor o menor medida. Por su parte, la ley sobre protección del trabajo reglamenta las horas de trabajo únicamente para las mujeres y niños.

Aunque la semana de cuarenta horas se encuentra ya generalizada en la mayor parte de los ordenamientos legales y los contratos colectivos de trabajo, los trabajadores sin embargo, prefieren trabajar más horas extraordinarias o tener un período de vacaciones más prolongado en lugar de una semana más reducida de trabajo.

#### D). ESTADOS UNIDOS

Durante el segundo tercio del siglo XIX, el movimiento a favor de la reducción del trabajo a diez horas diarias se intensificó. Después de la primera guerra mundial, el índice de desempleo se agudizó, factor que favoreció a que se redujera la semana de trabajo a cuarenta horas o menos en al

gunas industrias. Otro fenómeno que propició la reducción -- del trabajo fue la Fair Standard Act de 1938 (Ley sobre Normas Justas de Trabajo). Misma que estableció la semana de cuarenta horas como política nacional. También autorizaba las horas extras, pero en tal caso el patrón debía pagar un salario 50% superior al establecido por cada hora que excediera al máximo legal. Tiempo después, con la segunda guerra mundial, la duración del trabajo aumentó otra vez, pero en su culminación se volvió a reducir. De tal suerte que en la actualidad la semana de trabajo en los Estados Unidos es de cuarenta horas e incluso en algunas empresas es de treinta y cinco, por lo que se ha reducido la jornada semanal de trabajo en cuatro días, viniendo a constituirse la jornada diaria de trabajo en sólo ocho horas cincuenta minutos.

De acuerdo con el Anuario de Estadísticas del Trabajo de 1972 (O.I.T.) la duración del trabajo es de 40.3 en la Industria de los alimentos, 37.0 en la industria textil, de 38.7 en los sectores no agrícolas, de 35 a 37 en las oficinas y el comercio, pero en general opera la semana de cuarenta horas.

De todo ésto se deduce a través de encuestas que se han efectuado a múltiples trabajadores, que este nuevo sistema aporta diversas ventajas al trabajador y también al empresario, pudiéndose señalar entre otras las siguientes:

Aumento de la productividad, reducción de los costos de producción, disminución de desperdicio de material, ahorro de tiempo de equipos de trabajo, desaparición casi total del ausentismo, etc.

Sin embargo, la opinión sustentada por expertos economistas de los Estados Unidos al respecto, se inclinan en argumentar que este nuevo sistema laboral tiende a desaparecer en el futuro, ya que afirman que en realidad los trabajadores norteamericanos lo que desean es trabajar más, siempre y cuando sus salarios les sean aumentados.

E). FINLANDIA

En 1965 la ley sobre la duración del trabajo de 1946, sufrió importantes modificaciones entre las que destacan las siguientes:

- 1) La duración normal del trabajo se limita a ocho horas diarias y cuarenta semanales.
- 2) En virtud de la ley de 1946, en ciertas actividades y empresas la duración del trabajo podía organizarse de manera que no excediese de ciento - cuarenta y una horas en un período de tres semanas. Esta disposición ha sido modificada para limitar el número total de horas a ciento veinte - en cualquier período de dos semanas.
- 3) Las organizaciones de empleadores y de trabajadores cuya competencia se extienda a todo el territorio podrán fijar la duración normal del trabajo por contrato colectivo en formas que difieran de las descritas, a condición de que no exceda - de cuarenta horas semanales como promedio.
- 4) (Este artículo reglamenta las horas extraordinarias en sus fracciones I, II, III y IV).
- 5) Asimismo, se han eliminado las restricciones, - tal vez algo rígidas en materia de trabajo noc--turno y de trabajo durante el período de descanso semanal para las tareas de conservación y de-reparación.

En el "Acuerdo Normativo" como lo denominan los Fin-landeses se encuentran las siguientes reglas:

- 1) La semana de cuarenta horas se aplicará en la medida de lo posible, mediante la adopción de la - semana de cinco días.

- 2) El segundo día de descanso semanal (además del - domingo) podrá ser fijo (de preferencia sábado)- o variable.
- 3) Se eliminarán las cláusulas de los contratos colectivos relativas a las pausas para aseo antes de la comida y antes del fin de la jornada de - trabajo. Si a pesar de la abolición de esas pausas y del consiguiente aumento del tiempo efecti vamente trabajado no aumentan las ganancias del- trabajador, se le deberá indemnizar en forma pro porcionada.
- 4) Cuando una semana incluya un día feriado oficial que caiga en día laborable, el día feriado se - contará como segundo día de descanso semanal.
- 5) En principio, la jornada diaria no será inferior a ocho horas en ningún caso, o sea que desaparece la jornada de cinco horas los sábados y la - víspera de días feriados oficiales.
- 6) Las horas extraordinarias, calculadas sobre una base semanal se pagarán a una tasa aumentada en- 50% del salario a las ocho primeras horas, y en- 100% las siguientes.
- 7) Los detalles sobre la manera de reducir las ho-- ras de trabajo se fijarán en los contratos colec tivos a nivel de la industria.

Excepciones a las disposiciones de la Ley sobre la - duración del trabajo.

El artículo 7 de la Ley modificada sobre la duración del trabajo, autoriza a las organizaciones de emplea dores y de trabajadores cuya competencia se extienda a todo el territorio nacional a fijar la duración -

normal del trabajo de manera distinta de la prescrita por la Ley (artículo 5), pero en ningún caso la duración del trabajo fijada podrá exceder de cuarenta horas semanales como promedio. Por consiguiente, la flexibilidad del artículo 7 se aplica sólo a manera de distribuir las horas, que podrá ser fijada por contrato colectivo con arreglo a las necesidades de cada industria.

Para llegar a la semana de cuarenta horas en el país, se estableció un programa de reducción progresiva de las horas de trabajo en la cual se establecieron las disposiciones concernientes a la misma. Esta reducción se llevó a cabo durante trece semanas en 1968, de treinta y nueve semanas en 1969 y durante todo el año en 1970.

#### Promedio semanal de duración del trabajo.

La duración diaria del trabajo es de ocho horas y la semanal de cuarenta horas. Si se trata de trabajar cuarenta horas semanales como promedio, sin contar los días feriados, el período máximo durante el cual se puede alcanzar este promedio deberá establecerse en el contrato colectivo.

Como se dispone en el artículo 5 de la ley modificada sobre la duración del trabajo, la duración normal del mismo, podrá disfrutarse en forma que alcance cuarenta horas por semana por término medio a condición de que previamente se establezca un horario de trabajo que abarque como mínimo el período durante el cual la duración semanal del trabajo corresponda a dicho promedio.

En todos los contratos colectivos figuran disposiciones sobre esta materia, excepto en los relativos a la industria de la construcción y de fabricación de máquinas para oficina.

Cuando se trata de trabajo en uno o dos turnos, el -

período que se exige en los contratos es generalmente de -- seis semanas, mientras que para el trabajo intermitente en -- tres turnos tiende a ser de ocho a nueve semanas.

#### F). FRANCIA

La implantación de la semana de cuarenta horas en -- Francia, se debió mas que nada a la crisis económica ocurri-- da después de la primera guerra mundial y al hecho electoral planteado por el frente popular.

Fue durante el Gobierno del Ministro Blum, cuando se expidió la Ley de 21 de junio de 1936, que en su artículo -- 6o., establece:

"La duración legal del trabajo efectivo en los esta-- blecimientos industriales, comerciales, artesanales-- y cooperativos y sus dependencias cualquiera que sea su naturaleza, públicos o privados, laicos o religio-- sos, aun cuando tengan carácter de enseñanza profe-- sional o de beneficencia, comprendidos los estable-- cimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados o alienados, la duración del -- trabajo efectivo de los trabajadores de uno u otro -- sexo, cualquiera que sea su edad, no puede ser supe-- rior a 40 horas por semana". Semejante disposición -- se encuentra transcrita en el artículo 6o., del li-- bro II del Código del Trabajo. (3)

Esta enumeración no excluye a los talleres familia-- res y a las profesiones domésticas; también la agricultura --

---

(3) Estudio de las Legislaciones y Prácticas Nacionales. Ex-- tracto del Informe de la 37a. Reunión 1967, de la Comi-- sión Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendacio-- nes. Pág. 212.

ha sido objeto de una reglamentación especial.

Respecto a los salarios, la reglamentación de la jornada de trabajo se aplica en principios a todos aquellos que están ligados por un contrato, sin distinción del empleo ocupado.

La semana de cuarenta horas, fue aplicada a los demás territorios de Ultramar, por aplicación de la Ley de 1936 y del Código del Trabajo de 1952, la cual se llevó a cabo sin disminución del salario de los trabajadores.

En cuanto a la recuperación de horas perdidas, la jornada de trabajo cotidiano o semanal puede encontrarse accidentalmente reducida a menos de la duración legal por diversos sucesos: accidentes técnicos, días de fiesta, etc.

El empleador puede entonces en ciertas condiciones recuperar las horas perdidas, mismas que son determinadas por los Decretos propios de cada profesión y por el Decreto de 24 de mayo de 1938, que es de aplicación general. Las horas recuperadas no deben ser confundidas con las horas suplementarias.

#### Horas Suplementarias.

Por derogación, el principio limitante de la semana de trabajo de cuarenta horas, los empleadores pueden ser autorizados a disponer a su personal las horas suplementarias; éstas no son lícitas mas que en ciertas condiciones, y son remuneradas a una tasa más elevada.

Los Decretos de 1936 preven tres hipótesis en que la duración legal del trabajo puede ser temporalmente rebasada:

(4)

- 1) Trabajos urgentes necesarios para reparar o prevenir accidentes.
- 2) Trabajos efectuados en el interés de la defensa nacional.
- 3) Trabajos urgentes excepcionales que corresponden a un aumento extraordinario de trabajo.

La Ley de 1946 sobre este tema, previene que las horas suplementarias deberán ser autorizadas por el Inspector del Trabajo, después de avisar a las organizaciones sindicales obreras. Esta ley también limita a sesenta horas la duración máxima de trabajo contando las horas suplementarias.

Por tanto, las horas suplementarias serán aquellas efectuadas excepcionalmente para prevenir o reparar accidentes, y son pagadas a tarifa normal. Las horas de tiempo extraordinario son pagadas con una tarifa mayor.

La consulta al Comité de Empresa es obligatoria para la fijación del horario de trabajo.

Los trabajos realizados durante la noche son fijados por el empleador, el cual es libre, en principio, de fijar las horas de trabajo según las necesidades de la empresa. Esta libertad supone en particular la de imponer el trabajo de noche.

La Ley Francesa no limita la jornada de trabajo al establecimiento, sino solamente de los salarios. El patrón entonces queda en libertad de hacer funcionar su establecimiento más de cuarenta horas por semana, a condición de organizar equipos de trabajadores que se sucedan y efectúen cada uno la jornada legal de trabajo; esta libertad comporta la de imponer horas de trabajo incómodos para los trabajadores.

Si la ley no limita más directamente la jornada de -

trabajo, esta limitación resulta de manera indirecta de los Decretos de aplicación que regulan las cuarenta horas entre la jornada semanal. A este respecto se le concede cierta libertad al empleador, que puede optar entre una repartición igual sobre seis horas de trabajo, una repartición desigual sobre seis horas de trabajo, dejando libre después del medio día del sábado o en la mañana del lunes, o una repartición igual sobre cinco días, teniendo cada uno ocho horas de trabajo.

En el curso de los últimos años de reivindicación de la reducción de la jornada de trabajo en Francia, se ha puesto en marcha. Un primer paso ha sido la Ley de 18 de junio de 1966, que reduce el número máximo de horas suplementarias autorizadas. El Protocolo de Acuerdo de Grenelle de 1968, prevé la conclusión de un acuerdo por la reducción progresiva de la jornada de trabajo.

Según las Estadísticas del Trabajo, las horas efectivamente trabajadas en las tiendas, oficinas y el comercio, - la duración aplicable es de cuarenta y dos horas, en los sectores no agrícolas la jornada de trabajo es de cuarenta y cuatro horas, en la industria manufacturera es de 44.4 por semana, en cuanto a otras industrias como son la textil, del vestido, papel, maquinaria, etc., la duración semanal del trabajo varía de 41.7 a 46.4. Respecto al personal empleado en hoteles, restaurantes y peluqueros en poblaciones menores de cincuenta mil habitantes, la duración del trabajo es de cincuenta y dos horas por semana.

#### G) INGLATERRA

Al iniciarse el siglo actual, la jornada típica en Inglaterra, era de diez horas diarias para la mayor parte de los trabajadores industriales.

La Ley de Minas de 1908, estableció las horas de tra-

bajo de los adultos, basadas en la jornada de ocho horas, - más el tiempo empleado para descender a la misna y subir a - ella. Sin embargo, en una encuesta realizada antes de 1914, - las horas de trabajo en las fábricas de Hilados y Tejidos - por semana eran de cincuenta y cinco horas y media.

En el año de 1918, se calculaba que la población economícamente activa era de doce a dieciséis millones de trabajadores de los cuales cuatro millones habían visto reducidas sus horas de trabajo a cuarenta y ocho semanales, y en algunos casos a través de acuerdos voluntarios, trabajaban menos horas de trabajo.

Por otra parte, se creía que la mejor forma de lo- - grar reducir las horas de trabajo, era a través de las nego- - ciaciones colectivas, llevadas a cabo por los sindicatos y - no de disposiciones legislativas, ya que éstas se considera- - ban eran demasiado rígidas.

Durante el período comprendido entre los años de - - 1931 a 1937, la jornada normal semanal fluctuaba de cuarenta y siete o cuarenta y ocho horas, y de cuarenta y cuatro ho- - ras semanales durante este último año. Sin embargo, en la Industria Mecánica, se negoció una duración más corta del trabajo con el propósito de trabajar más horas extraordinarias- y así aumentar los salarios por primas. Como se observa esta actitud va en contra de la intención original de la reduc- - ción de la duración del trabajo como medida de progreso so- - cial.

Así mismo, la duración de la jornada de trabajo se - determina a través de convenios colectivos celebrados entre- las partes interesadas. También se preven disposiciones le- - gislativas únicamente para ciertas categorías de trabajado- - res entre los cuales figuran los menores por ejemplo y se determinan condiciones mínimas para el trabajo de industrias - en particular, como son las minas y canteras, en cuanto a -

ciertas industrias o profesiones, se determina la duración normal del trabajo mediante decisiones de Consejos de Salarios, los cuales son competentes para establecer así las tasas mínimas de remuneración, como las tasas con aumento por horas extraordinarias efectuadas en exceso de determinado número de trabajo durante la semana.

Diversas leyes se han ocupado de reglamentar la jornada de trabajo, entre las cuales cabe mencionar, la ley que establece la semana de cuarenta y ocho horas para las fábricas y cuarenta y cuatro para las mujeres y menores de dieciséis años. La Ley de Tiendas por su parte, fija la duración máxima normal en cuarenta y siete horas para los dependientes mayores de dieciséis años y de cuarenta y cuatro para los menores de esta edad, por lo que se refiere a Irlanda del Norte se fijan jornadas de cuarenta y cuatro y cuarenta horas para las mujeres y menores de dieciséis años.

En cuanto a los trabajos realizados en las minas y canteras la duración del trabajo, se establece a través de disposiciones legislativas en las cuales se fijan jornadas de siete horas para los trabajos de fondo y de ocho horas para los trabajos relacionados con la conservación y reparación.

Los contratos colectivos concluidos en el período comprendido de 1956 a 1966 habían logrado reducir progresivamente la duración del trabajo a un promedio de 44 a 42 horas por semana entre 1964 y 1966. La semana de 40 horas es en la actualidad la norma a que se encuentran sujetos la mitad de los trabajadores manuales que se encuentran protegidos por contratos colectivos.

La duración normal del trabajo se establece por órdenes de los Consejos de Salarios y oscila entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas por semana.

Sin embargo, algunos trabajadores de equipos nocturnos prefieren cuatro turnos de diez horas cada uno a cinco turnos de ocho horas, con lo cual su tiempo libre se extiende desde el viernes por la semana hasta el lunes por la noche.

En la actualidad el 45% de los trabajadores ingleses han logrado por medio de contratos colectivos la semana de cuarenta horas, la misma norma se contempla en los servicios públicos, y en las actividades no industriales los horarios fluctúan entre las treinta y seis y cuarenta horas, en tanto en la Administración Pública, la duración de la jornada varía de treinta y siete a cuarenta y un horas por semana, todo ésto de acuerdo al escalafón de los trabajadores.

De todo lo expuesto se concluye que los países desarrollados son los que han alcanzado la reducción de la jornada semanal a cuarenta horas o menos, y en cambio, los países denominados del tercer mundo o en vías de desarrollo, no han logrado la implantación de la jornada laboral antes mencionada en sus respectivas legislaciones.

### 3) LEGISLACION DE LA OIT

En virtud del Convenio emitido por la Organización - Internacional del Trabajo el 4 de junio de 1935, se adopta - en el ámbito internacional de trabajo, la semana laboral de - cuarenta horas, en el que se hace constar lo siguiente:

Convenio 47. Convenio Relativo a la Reducción  
de las horas de Trabajo a Cuaren  
ta por Semana.

La Conferencia General de la Organización Internacio - nal del Trabajo congregada en Ginebra el 4 de junio - de 1935 en decimonovena reunión; considerando que la - reducción de las horas de trabajo constituye el sex - to punto del orden del día de la reunión; consideran - do que el desempleo se ha extendido tanto y se ha he - cho tan persistente que en la actualidad millones de - trabajadores, sin ser responsables de su situación, - están en la miseria y sufren privaciones de las que - legítimamente tienen derecho a ser aliviados; consi - derando que sería conveniente que se facilitara, en - todo lo posible, la participación de los trabajado - res en los beneficios del progreso técnico, cuyo rá - pido desarrollo caracteriza a la industria moderna, - y considerando que, para dar efecto a las resolucio - nes adoptadas por las reuniones decimoctava y deci - monovena de la Conferencia Internacional del Trabajo, - es indispensable desplegar un esfuerzo continuo a - fin de reducir lo más posible las horas de trabajo - en los empleos de todas clases, adopta, con fecha 22 - de junio de 1935, el siguiente convenio, que podrá - ser citado como el convenio sobre las cuarenta horas, - 1935:

### Artículo 1.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio, se declara en favor:

- a) Del principio de la semana de cuarenta horas -- aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- b) De la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad.

Y se obliga aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriben otros convenios ratificados por dicho miembro.

### Artículo 2

Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicados para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 3

- 1) Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el director general.
- 2) Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registrados por el director general.
- 3) Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

#### Artículo 4

Tan pronto como se hayan registrado las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el director general de la oficina notificará el hecho a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que la comuquen posteriormente los demás miembros de la organización.

#### Artículo 5

- 1) Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. - La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- 2) Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo, podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### Artículo 6

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la conferencia

general una memoria sobre la aplicación de este convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

#### Artículo 7.

1.- En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio - contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 5o, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.

2.- Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### Artículo 8.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

CAPITULO V.- REGIMEN JURIDICO EN NUESTRO DERECHO.

1.- ANTECEDENTES

- A) EXTRANJEROS
- B) LEGISLACION NACIONAL

2.- SU REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VI-  
GENTE

- A) DEFINICION. ELEMENTOS
- B) JORNADAS RECONOCIDAS
  - a) LEGAL
  - b) ORDINARIA
  - c) HUMANITARIA
  - d) EXTRAORDINARIA.

1). ANTECEDENTES.

De conformidad con Antokoletz, existieron una serie de cédulas y ordenanzas anteriores a las Leyes de Indias, - las cuales establecieron normas en relación al trabajo, aplicables según los prestadores de servicios y lugares de trabajo. (1)

En las fortalezas y obras la duración de la jornada de trabajo no podía exceder de ocho horas, cuatro por la mañana y cuatro por la tarde, con un intervalo al mediodía. - (Ley VI, Título VI, Libro III). En algunas minas la jornada fue de siete horas solamente. El trabajo debía efectuarse de día, no de noche. (Ley XVI, Título I, Libro VI).

Era prohibido ocupar menores de dieciocho años en los obrajes. La mujer casada no podía colocarse como doméstica en casa de español sin su marido y un tiempo no mayor de un año. (Ley VII, Título XIII, Libro VI).

Se prohibía ocupar mujeres y niños indígenas en las estancias y a varones en obrajes e ingenios, salvo a título de aprendizaje. El trabajo a destajo fue controlado. El descanso dominical y en las fiestas de guardar era obligatorio.

Se puede agregar también que la Ley VI, Título VI, - Libro II de 20 de diciembre de 1593, señalaba la jornada de ocho horas: El descanso dominical fue establecido por la Ley XXI, Título XIII, Libro VI.

"La Recopilación de Indias, representó un ordenamiento vigente durante la época colonial (1680), las cuales ya - entonces contenían medidas en torno a la duración del traba-

---

(1) Cabanellas G. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. - Unica Edición. Ed. Mundo Atlántico. Buenos Aires, 1945,- Pág. 49.

jo, como son las que a continuación se citan:

- a) El pago de salarios justos.
- b) La reparación de los accidentes de trabajo ocurridos dentro de las minas; y
- c) Prohibición de trabajo respecto a mujeres y niños".

En cuanto a la jornada actual de ocho horas, encontramos su primer antecedente directo en la Legislación de Indias, al disponer:

"Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, - cuatro a la mañana y cuatro a la tarde". (2)

Tales disposiciones singularizan a las Leyes de Indias como todo un régimen jurídico contractual en defensa -- del indígena y en consecuencia, dicho cuerpo legislativo, re presenta además un antecedente directo en nuestra Legisla- - ción, por cuanto regulaba de manera precisa y acertada la - jornada de trabajo.

Con posterioridad se presentaron otros cuerpos legis- - lativos como es la Real Cédula del 18 de febrero de 1967, la que estipuló jornadas más humanas en las minas. Sin embargo, no tuvo la trascendencia significativa que encierran las Le- - yes de Indias, puesto que sus motivos, casi después de tres- - siglos, fueron recogidos por la mayoría de los ordenamientos jurídicos de la actualidad.

Un antecedente de los principios contenidos en las - Leyes de Indias, desarrollado en la parte XIII del Tratado - de Versalles, lo integra "la adopción de la jornada de ocho- - horas o de la semana de cuarenta y ocho , como un fin a ob--

---

(2) Cabanellas Guillermo. ob. cit. Pág. 46.

tener en todas partes donde no haya sido obtenida aún;" (3)

Más tarde con el acaecimiento de la Revolución Industrial, que trajo consigo el desplazamiento del hombre por la máquina, dió motivo a una jornada despiadada de trabajo.

En cuanto a mujeres y niños, como la sociedad de MUL hausen (Alsacia), confirmaba que la jornada de trabajo era - en general de quince a dieciséis horas, y a veces llegaba a diecisiete, siendo desempeñado el trabajo incluso por niños menores de once años, por ello, se hace necesaria la inter- vención del Estado y es así como en 1819, Owen promulga en - Inglaterra la primera ley de trabajo protectora para los me- nores. En tal ordenamiento se establecía la jornada de doce horas para las personas comprendidas entre los nueve y los - dieciséis años, prohibiéndose el trabajo para los menores de aquella edad. A esta ley siguieron otras que como ella trata ban de poner fin a la explotación existente en cuanto a mujer es y niños; no obstante, estas disposiciones carecieron de efectividad hasta el año de 1833, cuando en las leyes inglesas se estipuló la protección a las mujeres y a los niños, - en virtud de un concepto humanitario, basado en las condicio nes en las cuales se desarrollaba el trabajo.

En Alemania en 1839, se expidió una ley que prohibía el trabajo a los menores de nueve años y fijaba la jornada - de diez horas para los comprendidos en esta edad hasta los - dieciséis años.

Más tarde, con la Ley sobre el Trabajo en las Minas, aprobada el 10 de agosto de 1842, se terminó la explotación de niños que en algunos casos eran menores de tres años. Por medio de otra disposición legal se prohibió el trabajo subte rráneo a las mujeres y a los niños menores de diez años.

---

(3) Idem.

En el año de 1844, se redujo a seis horas y media la jornada máxima de trabajo para los niños de ocho a trece - - años y a diez y media la de la mujer, cuyo trabajo en los sá bados debía terminar antes de la cuatro y media de la tar-- de.

Es menester hacer notar que la eficacia de la ley en materia laboral no se observa en Inglaterra sino hasta 1890, con la instauración del servicio de Delegados de Minas.

Las consecuencias que trae consigo la libertad de - trabajo, se observan en relación a la desventaja prevalecten te del trabajador. Por ello con el intervencionismo estatal se definen una serie de normas dictadas en interés de la colectividad, las cuales son de orden público, lo que quiere - decir que no pueden ser derogadas por los particulares. Entre las disposiciones enunciadas encontramos las siguientes: (4)

- 1).- La prohibición de realizar ciertos trabajos por - parte de las mujeres y los menores.
- 2).- La fijación de una edad mínima para contratar en materia laboral.
- 3).- La limitación de la jornada de trabajo.
- 4).- La protección dispensada en casos de accidentes.
- 5).- La protección de la mujer en su maternidad.

Es así como el Estado se convierte en primera figura en todos los órdenes, económico, social, político, industrial, etc.

Durante el reinado de Guillermo II, se inició una po

---

(4) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. Pág. 57.

lítica de consolidación, y es así como en Berlín en el año - de 1890 se celebró entre el quince y el veintinueve de marzo, una conferencia integrada por los siguientes países:

Alemania, Austria, Hungría, Bélgica, Dinamarca, España, Grecia, Gran Bretaña, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. Tal Conferencia durante las - siete reuniones que celebró, recomendó los siguientes princi pios: (5)

- 1).- Que el límite inferior de la edad en la cual los niños podrán ser admitidos en los trabajos subterráneos de las minas sea elevado progresivamente a catorce años cumplidos y a doce para los países meridionales.
- 2).- Que el trabajo subterráneo sea prohibido a las mu je res.
- 3).- Que sea observado el descanso dominical.
- 4).- Que los niños de dos sexos sólo sean admitidos en los establecimientos industriales a la edad de do ce s años, y a la de diez en los países meridionales.
- 5).- Que hayan cumplido antes las prescripciones referentes a la instrucción pública.
- 6).- Que su trabajo efectivo no exceda de seis horas - al día y sea interrumpido por un descanso de me-- dia hora como mínimo.
- 7).- Que los obreros de los dos sexos de catorce a die cis éis años no trabajen de noche ni en domingo.
- 8).- Que su trabajo efectivo no exceda de diez horas - diarias con un descanso mínimo de hora y media.

(5) Ibidem. Pág. 60.

- 9).- Que sea asegurada una protección a los jóvenes de dieciséis a dieciocho años, por lo que se refiere a la jornada máxima de trabajo.
- 10).- Que los jóvenes y las mujeres no trabajen de noche; además que su trabajo efectivo no exceda de once horas diarias, con hora y media de descanso mínimo.
- 11).- Que las mujeres embarazadas no sean admitidas al trabajo, hasta cuatro meses después de haber dado a luz.

De estas disposiciones se puede concluir, que si - - bien estas medidas significaron un claro avance, también es pertinente aclarar, que fueron dictadas débilmente y con vacilaciones.

#### A). EXTRANJEROS

En 1897 se llevarón a cabo dos congresos, el primero de ellos se efectuó en Munich, señalándose en el mismo la necesidad de una reglamentación internacional del Trabajo; y - en el segundo, realizado en Bruselas, se afirmó la imposibilidad de llegar a un acuerdo de carácter internacional, reglamentario del trabajo.

En las Conferencias de Berna, Suiza en 1905, 1906 y - 1913, ya fue abordado el tema de la jornada de trabajo. Y - fue el 28 de junio de 1919, cuando se reglamenta de manera - específica la jornada de trabajo en ocho horas, quedando establecido tal razonamiento en el artículo 427 del mencionado Tratado, que dispone:

"Las partes contratantes, reconociendo que el bienes tar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalaria dos, es una importancia esencial desde el punto de vista in-

ternacional, han establecido para conseguir este elevado fin del organismo permanente, previsto en la Sección I y asociado al de la Sociedad de las Naciones. Ellas reconocen que - las diferencias de clima, de costumbres, de usos, de oportunidad económica y tradición industrial, dificultan la obtención inmediata de la uniformidad absoluta en las condiciones de trabajo. Mas, persuadidas como están, de que el trabajo no debe ser considerado simplemente como un artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios de reglamentación de las condiciones de trabajo, que todas las comunidades deben esforzarse en aplicar, según lo permitan las circunstancias especiales en que puedan encontrarse entre estos métodos y principios, los siguientes parecen de altas partes contratantes, ser de una importancia particular y urgente: -

La adopción de una jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, como fin a obtener donde no - haya sido obtenida". (7)

De suma importancia resultaron las declaraciones que postuló el Tratado de Versalles, de tal suerte que ese mismo año (1919), se llevó a cabo en Washington, la primera Conferencia Internacional, que consta en un Convenio integrado - por 21 artículos, el cual trató el tema de la jornada de - - ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, siendo posteriormente aprobada.

En 1930, la Organización Internacional del Trabajo - convocó en Ginebra otra Conferencia, la cual aprobó el Convenio No. 30. En el mismo lugar en 1931 se celebró otra Conferencia, que votó el Convenio No. 31 "sobre limitación de las horas de trabajo en minas de carbón", siendo ampliada tal - disposición por la Convención del 21 de junio de 1935 relati

---

(7) Deveali Mario L. Ob. cit. Pág. 25.

va "a las fábricas de botellas de vidrio, hornos de fuego - continuo y recocción".

En 1939, se realizó otra Conferencia organizada por la O.I.T., en la que se reglamentó todo lo relativo a la duración del trabajo en transportes terrestres.

Por último en el año de 1945, se verificó en México la "Declaración de Principios Sociales de América", que en su título LVIII, regula la duración de la jornada máxima, trabajo nocturno, así como el de mujeres y menores, vacaciones y descansos y otras disposiciones en común.

#### B). LEGISLACION NACIONAL.

Respecto al primer antecedente laboral del país, se localiza en el Estado de Jalisco y versa sobre jornada de trabajo. Dicho precedente data del año de 1914 y es anterior a las Leyes de Veracruz; en estas disposiciones se limita a nueve horas la jornada de trabajo.

El Proyecto de Ley de Zubarán fue el primero que fijó en ocho horas la jornada máxima. Los artículos 71 a 73 de la Ley Federal del Trabajo de Yucatán de Salvador Alvarado, fijaron también un límite para la jornada que; salvo algunas excepciones, era de ocho horas. (8)

En los ordenamientos citados se puede observar la inclinación de los trabajadores mexicanos de la época, por limitar la jornada de trabajo, y es así como en el Congreso -- Constituyente de 1916 a 1917, se observó que el trabajador tiene derecho a una jornada máxima de trabajo de ocho horas o una menor; también se señaló que las jornadas excesivas degeneran la raza humana; y la limitación responde al deseo de

(8) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. - Sexta Edición. Ed. Porrúa, S.A. Pág. 595.

preservar la libertad, la vida y las energías de los trabajadores.

El texto original contenía las siguientes disposiciones relacionadas con la duración del trabajo. (9)

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas.
- III. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años.
- IV. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, no se daba una definición de jornada de trabajo, lo que dió origen a un gran número de problemas, debido a que las diversas interpretaciones que al respecto dieron tanto los trabajadores como los patrones. Resolviéndose tal situación por la Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al establecer:

"Debe computarse como parte integrante de la jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador actúe a disposición del patrón o de su representante para prestar sus servicios".

Por otra parte, los miembros de la Comisión de la

---

(9) Texto original. Proyecto de Constitución de 1917. Artículo 123.

Nueva Ley Federal del Trabajo, meditaron sobre las disposiciones de la ley anterior, sosteniendo que había una transmutación de los conceptos; puesto que, para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, la jornada de trabajo significaba la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo, lo que se entiende como el máximo legal; de otra manera la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiese estipulado.

Dando solución a este punto, la Comisión adoptó una postura plenamente novedosa, sustituyendo el principio del trabajo efectivo por el de tiempo, mismo que consta en el artículo 58 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

Los artículos 68 al 71 de la Ley de 1931, reglamentan los principios constitucionales, referente a la jornada-laboral:

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

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

No serán objeto de esta excepción los domésticos que trabajen en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos.

Previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero -

el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo, podrán también repartirse las ocho horas de trabajo en un periodo de tiempo mayor.

Este artículo como se podrá observar, no regulaba el trabajo a desempeñar de los trabajadores domésticos. Por el contrario, la Ley Federal del Trabajo vigente, sí lo reviste de protección jurídica, así lo demuestran los artículos 331- al 343 del citado ordenamiento.

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

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

### 3. REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE

#### DEFINICION. ELEMENTOS.

La palabra jornada tiene diversas acepciones, así se dice, que jornada es el camino que se recorre en un día, o bien que es el tiempo que diariamente utiliza el obrero para realizar su labor. Al referirse a la jornada de trabajo, la ley reglamentaria hace alusión al tiempo que el trabajador se encuentra presto a proporcionar sus servicios al patrón, es decir, al tiempo en que está bajo la disponibilidad del patrón en lo referente a las obligaciones convenidas. Por ello el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala:

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

Baltazar Cavazos Flores, sostiene que esta definición es correcta pero incompleta y la concibe en la siguiente forma:

Jornada de trabajo, "es el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o los deja de prestar por causa imputable a él". (10)

Ahora bien, de acuerdo con la definición enunciada - en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, se puede observar que la misma es compatible a las nuevas doctrinas sociales y el carácter protector y tutelar que debe tener el Derecho del Trabajo, rompiendo con la postura contenida en la Ley de 1931.

Son dos las ideas justificativas de la definición de la Nueva Ley:

- 1).-Se estima que toda actividad económica debe tener un riesgo y éste debe quedar a cargo del empresario y si en algunos casos no hay utilización del trabajo, la responsabilidad está a cargo de la - Empresa. Hay una responsabilidad objetiva y no - subjetiva como en la Ley de 1931.
- 2).-La Ley actual ya no es un Estatuto o Código de - normas civilistas en donde hay una reciprocidad- proporcional de prestaciones, sino hay una marcada tendencia a proteger al trabajador.

---

(10) El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. - Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1972. Pág. 118.

En la definición contenida en el artículo 58 encontramos tres elementos básicos:

- 1).-Un lapso de tiempo.
- 2).-Disposición del trabajador con el patrón.
- 3).-Estos servicios deben constituir un trabajo de acuerdo con el convenio.

Tratando de analizar cada uno de los tres elementos que constituyen el artículo 58 mencionado se podrá observar lo siguiente:

El primer elemento, permite precisar que el trabajador solamente estará bajo la disponibilidad jurídica del patrón por un período determinado, y no a voluntad de éste.

Por disposición del trabajador al patrón, se considera el período durante el cual el prestador de servicios está sujeto a las indicaciones del empleador.

En cuanto al segundo elemento enunciado, la doctrina se ha manifestado en lo que compete al término jornada de trabajo en dos sentidos básicamente.

- A).-Es necesaria la realización efectiva de las tareas conferidas al trabajador para que se configure la jornada de trabajo.
- B).-No es necesario cumplir con las tareas que corresponden a lo contratado, pues la simple presencia o disposición del trabajador en la empresa y durante el tiempo convenido, establece las obligaciones y derechos derivados de la relación de trabajo.

Nuestra Legislación vigente no exige para la vigencia de las obligaciones y derechos laborales,

mas que la sola disposición del trabajador en to do lo relativo a las obligaciones concertadas.

Por último y respecto al tercer elemento, los servicios a que está obligado el trabajador no pueden quedar al arbitrio del patrón.

De conformidad con el criterio sustentado en nue- tras disposiciones laborales, el artículo 25 de la Ley Regla mentaria en su fracción III, puntualiza la mayor precisión - posible en el escrito en donde consten las condiciones de trabajo, del servicio o servicios que deben prestarse. Asi-- mismo, el artículo 134 correspondiente al capítulo de las - obligaciones de los trabajadores, subraya en sus fracciones- III y IV:

- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del pa-- trón o de su representante, a cuya autoridad esta rán subordinados en todo lo concerniente al traba jo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar - convenidos.

#### B). JORNADAS RECONOCIDAS.

La jornada presenta diversas modalidades de acuerdo con la doctrina y la legislación obedeciendo a circunstan-- cias especiales, tales como su duración, teniendo así la jor nada máxima legal y la jornada extraordinaria; desde el punto de vista de la naturaleza de la labor, podrá configurarse la jornada ordinaria y humanitaria.

##### a). JORNADA LEGAL.

El principio a la limitación de la duración del trabajo, se encuentra en el Congreso Constituyente de 1917, que

consagró en el artículo 123 fracción I del apartado "A", mismo que recogió el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al declarar:

"La duración máxima de la jornada laboral será de ocho horas y siete la nocturna".

Por jornada máxima legal, se entiende la determinación de un maximun de horas de trabajo por día, señalado en la Constitución o en su ley reglamentaria, del que el empleador no debe excederse en principio.

Luis Alberto Despontín, en su obra denominada "La Jornada de Trabajo", define a la jornada legal de la siguiente manera:

"Es el lapso dentro de cuyas agujas o extremos, la Ley permite de realizar en materia de trabajo una ta rea por cuenta de terceros o disposición de un prin cipal".

En esta definición es posible apreciar tres elementos importantes:

- 1). Un trabajo por cuenta ajena.
- 2). Una relación de subordinación; y
- 3). Un trabajo material.

Es de hacerse notar que la jornada legal (o máxima legal), es aquella que se localiza dentro de los límites establecidos por la Ley, misma que tomando en consideración las horas que integran la duración del trabajo, las ha clasificado y delimitado en tres períodos: Diurno, nocturno y mixto.

Art. 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y la veinte horas.

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

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

b). JORNADA ORDINARIA.

A pesar de la disposición Constitucional, en cuanto a la duración de la jornada legal, los trabajadores y patrones suelen ponerse de acuerdo para fijar períodos superiores a ocho horas, llegando inclusive a constituirse períodos superiores a los máximos legales, siempre y cuando no se rebase el máximo de las cuarenta y ocho horas semanales. Situación comprendida en el segundo párrafo del numeral 59, constituyendo de esta manera el fundamento de la jornada ordinaria de trabajo, que en la letra dice:

"Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primos el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

De lo expuesto, se desprende que la jornada ordinaria es aquella que, inclusive, rebasando los límites establecidos para la jornada legal convienen las partes, con el propósito fundamental de tener más días de descanso. (11)

---

(11) Díaz Olvera José. Apuntes de Derecho del Trabajo. UNAM. 2 de septiembre de 1976.

c). JORNADA HUMANITARIA.

La jornada humanitaria se localiza en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, toda vez que la Declaración de los Derechos Sociales, está impregnada de sentido humano y con base en ello, la Ley Fundamental ha hecho de la jornada de ocho horas, la máxima legal, dando oportunidad para que respecto de determinados trabajos se fije como duración para la jornada máxima un número inferior de horas.

El artículo 123 en el apartado "A" fracción XXVII inciso a).- establece:

"Serán condiciones nulas y no obligarán a los contra yentes, aunque se expresen en el contrato:

a).-Las que estipulen una jornada inhumana por lo no toriamente excesiva dada la índole del trabajo".

De ésto podemos concluir, que la Ley no puede referirse a la jornada que exceda el máximo legal de ocho horas, porque de ser así dicha cláusula sería nulificada para toda clase de trabajos. Por ello, las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica, resuelven que la jornada humanitaria no puede ser superior a la dispuesta por el ordenamiento jurídico vigente.

Mario de la Cueva, concibe en su Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo a la jornada humanitaria, "como aquella que sin considerar la jornada legal toma en cuenta las condiciones en que se efectúa el trabajo, la naturaleza del mismo y permite al trabajador auténticamente recuperar sus energías físicas".

Las consecuencias del principio de jornada humanitaria son de singular importancia, ya que las autoridades mexicanas a petición de los obreros, cuando se demuestre lo exce

sivo de la jornada, están en la obligación de decretar la re  
ducción.

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

La jornada inhumana se puede considerar tomando en -  
cuenta el tipo de labor o bien atendiendo a la naturaleza -  
del trabajo que se desempeñe. Debiendo corresponder a las au  
toridades del trabajo apreciar los diversos factores que con  
curran tales como el peligro para la salud y la vida, el ex-  
ceso de energías requeridas en comparación con otros traba--  
jos, la tensión nerviosa a que se encuentra sometido el tra-  
bajador, y otras semejantes.

Por otra parte, el artículo 25 de la Ley Federal de-  
los Trabajadores al Servicio del Estado, hace alusión a la -  
jornada humanitaria al disponer:

"Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija, la -  
jornada máxima se reducirá teniendo en cuenta el número de -  
horas que puede trabajar un individuo normal sin sufrir que-  
branto en su salud".

Otro aspecto que abarca la jornada humanitaria, es -  
el relativo al trabajo de los menores, a los cuales la Ley -  
les otorga especiales concesiones atendiendo a su edad, por-  
ello, el Legislador estableció previamente limitaciones, mis  
mas que fueron recogidas por la Legislación Positiva, al se-  
ñalar:

Art. 173.- El trabajo de los mayores de catorce años  
y menores de dieciséis queda sujeto a vi-  
gilancia y protección especiales de la -  
Inspección del Trabajo.

Art. 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Art. 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

I.- De dieciséis años, en:

- a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
- b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.
- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- d) Trabajos subterráneos o submarinos.
- e) Labores peligrosas o insalubres.
- f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.
- g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- h) Los demás que determinen las leyes.

II. De dieciocho años, en:

Trabajos nocturnos industriales.

Art. 176.- Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, - por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima - que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los hombres.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

Art. 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en periodos máximos de tres horas.

Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora - por lo menos.

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

Art. 179.- Los menores de dieciséis años disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Art. 180.- Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

- I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;
- III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional; y
- IV. Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les solicite.

d). JORNADA EXTRAORDINARIA.

Tanto el Constituyente de 1917 como la Ley de 1931, previeron la posibilidad de que por diversas razones de orden económico, técnico, etc., fuese necesario aumentar la jornada de trabajo, en este caso se está en presencia del trabajo extraordinario, mismo que tiene su fundamento constitucional en el artículo 123 apartado "A", fracción XI, que asienta:

"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. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de diez y seis años no serán admitidos en esta clase de trabajos".

En cuanto al citado precepto, si bien es verdad, que el Legislador se preocupó por regular el trabajo extraordinario, también es cierto que tal artículo fue interpretado de manera que podía romper con el principio de la jornada máxima, puesto que daba lugar a que el trabajador laborase tiempo extraordinario tres días seguidos, al siguiente día tomara un descanso y volviera posteriormente a trabajar otros tres, y así sucesivamente.

Esta situación fue la que motivó al Legislador de 1931 a establecer en el artículo 74:

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

También la Ley de 1931, en su artículo 92 señalaba:

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

Ahora bien, el propósito que tuvo el Legislador al impugnar esta limitación, consistió en proteger al trabajador, pues éste, con el fin de percibir un salario más elevado, podría laborar más de las horas que la Ley permite, consideradas dentro de la jornada normal y, de esta manera expondría su salud por un desgaste excesivo de energía.

Generalmente el trabajo extraordinario es considerado por la Doctrina y la Jurisprudencia de la Corte, como una prolongación de la jornada normal o bien como una prolongación de la jornada pactada.

Para que el trabajo se considere como extraordinario, se requiere que se preste al mismo patrón, puesto que si se presta a un patrón distinto no encuadrará en la hipótesis prevista. Además, el trabajo extraordinario no requerirá ser

necesariamente continuo, puesto que puede ser discontinuo - dentro del mismo día de descanso semanal y obligatorio.

La Legislación Vigente, hace referencia al trabajo - extraordinario en los siguientes artículos:

#### I. - Menores.

Respecto a los menores, queda expresamente prohibido por la Ley, su utilización para laborar tiempo extraordinario, así lo dispone el artículo 50., fracción IX, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que señala:

"Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

Fracción IV.- Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años".

Asimismo, el artículo 178 de la misma ley asienta:

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

#### II. - Trabajadores en general.

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

Art. 67.- Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponde a cada una de las horas de la jornada.

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

Art. 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. 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.

Otra hipótesis de prolongación de la jornada, lo representa el trabajo de emergencia o jornada adicionada forzosa, al que hace referencia el artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, al establecer:

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

Este trabajo se encuentra comprendido también, en el artículo 134 fracción VIII, al disponer:

Art. 134.-Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente - peligren las personas o los intereses del patrón o - de sus compañeros de trabajo.

Este tipo de trabajo se concibe como una obligación, tanto legal como de orden moral y de humanidad y aunque se-- considere tiempo excedente de la jornada ordinaria, no tiene ninguna limitación en cuanto a tiempo, característica que lo singulariza con respecto al trabajo extraordinario. Más aún, existen diferencias específicas del trabajo de emergencia y- el trabajo extraordinario:

1).-En el trabajo de emergencia los auxilios por parte del trabajador pueden requerirse tanto durante la jornada de trabajo (normal), como después de ella.

En cambio, el trabajo extraordinario siempre se-suscitará al concluir la jornada normal de trabajo.

2).-El trabajo de emergencia no reporta ningún beneficio exclusivo para el patrón y el extraordinario sí.

3).-El trabajo de emergencia se retribuye como jornada ordinaria de trabajo. El trabajo extraordinario se remunera con un cien por ciento respectoa cada una de las tres horas que excedan a la - jornada normal y con un doscientos por ciento -- después de ese período, sin perjuicio de las san- ciones que la ley establezca.

4).-El trabajo de emergencia no es producto de la actividad de la empresa, sino es un fenómeno que -

representa una hipótesis de siniestro casual y por tanto eventual, es decir, anormal. Por el contrario, el trabajo extraordinario constituye una consecuencia de la prolongación en la actividad normal de la empresa.

CAPITULO VI.- CUESTIONAMIENTO EN LA IMPLANTACION DE LA  
SEMANA DE CUARENTA HORAS EN NUESTRO PAIS.

- 1.- CONSIDERACIONES PARA SU FIJACION.
- 2.- OPINIONES EN CONTRA DE SU ESTABLECIMIENTO.
- 3.- UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE.
- 4.- INSTAURACION DE LA SEMANA DE CUARENTA HO-  
RAS A LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL -  
ESTADO.

### 1. CONSIDERACIONES PARA SU FIJACION.

Durante las últimas décadas, los trabajadores mexicanos han pugnado por lograr la reducción de la jornada, en razón de los siguientes fundamentos:

- 1). Nuevas técnicas de producción masiva.
- 2). El creciente movimiento sindical.
- 3). La denominada economía del bienestar, es decir, - desde el punto de vista económico, la reducción de la jornada legal de trabajo, es conveniente - cuando se reúnen las siguientes condiciones:
  - A). Si ante el incremento de la demanda en el - mercado de trabajo, provocada a su vez por - la reducción de la jornada laboral, existen - posibilidades de absolver productivamente a - un número relativamente alto de trabajadores, - sin que se provoquen situaciones descendentes en la escasez de mano de obra calificada y no calificada.
  - B). Si el gobierno cuenta con los medios necesarios para controlar las tendencias inflacionarias que pueden surgir como consecuencia - de inflación de costos y precios.

De las anteriores soluciones se concluye, que sí puede abreviarse el tiempo normal de trabajo, sin que disminuya la producción o aumenten los costos considerablemente, disminuya drásticamente marginal del capital, que puede conducir a la contracción de las inversiones, a la elevación general de los precios y al desequilibrio económico.

Pues bien, si la tendencia a reducir la semana a cuenta horas se pusiera en práctica, daría lugar a los incentivos siguientes:

- 1). Sería un factor importante respecto a la difusión e incrementación de la división del trabajo.
- 2). Daría lugar a la aplicación de nuevas técnicas - de producción.
- 3). Al desarrollo y crecimiento sindical, puesto que al disponer el trabajador de más tiempo, le permite desarrollar su conciencia de politización.
- 4). Contribuiría también a elevar la producción, mejorando la calidad de la misma. En la actualidad se ha demostrado, incluso por el sector empresarial, que el trabajador al estar más descansado - del tránsito, ruidos y demás consecuencias que - trae consigo la civilización moderna, aumenta su capacidad laboral.

#### 2). OPINIONES EN CONTRA DE SU ESTABLECIMIENTO

El 9 de marzo de 1973, la Confederación Patronal de la República Mexicana, manifestó a la Opinión Pública su postura respecto a la semana de cuarenta horas, la cual consta de los siguientes puntos: (12)

- 1). Debe examinarse responsablemente las ventajas y desventajas que pueden derivarse del establecimiento inmediato de la semana laboral de cuarenta horas.
- 2). Debe hacerse un estudio técnico y científico antes de implantarla.
- 3). Se ha recomendado a los empresarios, que no accedan a las solicitudes o a presiones que al efecto puedan llevar a cabo los sindicatos. Pero se-

les exhorta a que mantengan con sus trabajadores y los dirigentes de éstos, una política de diálogo, para analizar conjuntamente los peligros y consecuencias negativas de una implantación precipitada uniforme, subjetiva y a científica de la Semana Laboral de Cuarenta Horas.

- 4). Finalmente que todos los sectores productivos - del país, tanto oficiales como privados, deben luchar conjuntamente contra la inflación, mediante el incremento de la productividad, ya que la historia económica demuestra que en efecto, frente a la inflación galopante, la mayoría de las medidas económicas resultan ociosas e ineficaces.

La opinión de la iniciativa privada se manifestó por voz del ingeniero Alejandro Alvarez Guerrero, Ex-presidente de la Confederación Nacional de Cámaras Industriales de la Ciudad de México, al sostener: (13)

- 1). Se sacrificará a la gran mayoría de la población mexicana con la elevación de costos, que derivará tal aplicación de la semana de cuarenta horas; lo cual castigará al sector campesino y afectará aún más la situación de otros grupos no asalariados.
- 2). Los empresarios tendrán que pagar un sobresueldo del cuarenta por ciento que actualmente, con la semana de cuarenta y ocho horas, es de un dieciséis por ciento por concepto de séptimo día.
- 3). Significará un aumento en los costos internos - que será negativo para los mismos trabajadores,-

---

(13) Periódico Excelsior de fecha 27 de febrero de 1973. Primera plana.

quienes, con mayor tiempo para comprar, pero con el mismo salario no podrán adquirir artículos - más caros.

- 4). Pueden presionar con paros y huelgas. No importa se resistirá, sobre ellos recaerá la responsabilidad de que se destruya más rápido la economía del país.

Después de analizar las consideraciones del sector - privado, público y los estudios e investigaciones referentes a la disminución de la semana laboral, se pueden concluir - las siguientes ventajas:

1). Ventajas Económicas.

- a). Se incrementa el nivel del empleo, cuando se aumenta la ocupación para poder cubrir la producción necesaria que demanda el mercado. Se estima este aumento en cientos de miles de nuevos empleos.
- b). Se eleva la capacidad de compra y se amplía el mercado interno.

Al aumentar el empleo, correlativamente se incrementa el monto total de salarios pagados, lo que en última instancia repercute en una mayor demanda, siempre y cuando aumente proporcionalmente la producción de bienes y servicios.

- c). Se aumenta el rendimiento del trabajador.

Está comprobado que un trabajador aumenta su productividad después de un período regular de relajamiento.

- d). Podría disminuir el ausentismo provocado por el cansancio y el aburrimiento del trabajador, al -

acortarse el número de horas sucesivas de trabajo.

- e). Se utilizaría la capacidad instalada ociosamente en la medida en que se incremente la demanda, - aprovechando economías de escala.
- f). Se incrementará del desarrollo el turismo popular.

Al disponer el trabajador de dos días de descanso, tendrá oportunidad de hacer viajes recreativos acompañado de su familia, lo cual se reflejará en una derrama de recursos hacia el turismo.- Para aprovechar debidamente esta oportunidad, el Gobierno y los Sindicatos pueden elaborar planes de turismo de fin de semana para los trabajadores y sus familias a precios accesibles.

#### Ventajas Sociales.

- a). Aumenta el tiempo libre del trabajador, el cual puede dedicarse a actividades deportivas, culturales, educativas, al descanso, y los beneficios físico y mentales que se derivan de estas actividades.
- b). Disminuye la fatiga y por lo tanto puede esperarse un incremento de la esperanza de vida del trabajador, derivada de las mejores condiciones generales de salud.
- c). El trabajador puede dedicar más tiempo a la educación de sus hijos. Se eleva la condición de clase de los trabajadores. Esto es un reflejo del incremento de la capacidad económica del trabajador para disfrutar del desarrollo en general.

Por otra parte, es necesario aclarar que en el país, dos grandes empresas como son teléfonos de México y la Compañía de Luz y Fuerza, antes de pasar al Estado implantaron la semana de cuarenta horas.

## 2). Desventajas.

Ahora bien, la semana de cuarenta horas puede producir consecuencias negativas, las cuales serán de tipo económico y se interpretan de la siguiente manera:

- a). Aumentan los costos de producción, a corto plazo, en la medida que no se adoptan las reformas a los sistemas de producción y administración convenientes para elevar la productividad.
- b). Se propicia la doble ocupación, ya que algunos trabajadores buscarán otro empleo de fin de semana para elevar sus ingresos, o procurarán cubrir los turnos del sábado y el domingo, en las empresas que los trabajen, percibiendo el ingreso correspondiente con esos días trabajados. Esta situación se reflejará en una disminución de la productividad del trabajador debido a su doble ocupación.
- c). Se propicia la especulación, al aumentar algunos costos, los comerciantes, tratan de aprovechar esta coyuntura para elevar mas proporcionalmente los precios.
- d). Puede desalentarse la inversión en ciertos sectores de la actividad económica, particularmente en las industrias que utilizan mucha mano de obra, y que serían las más afectadas en sus costos. Los inversionistas pueden canalizar sus ahorros preferentemente hacia valores de renta fija, lo cual representa un riesgo reducido y un ingreso

so bastante seguro.

Las empresas que podrían resentirse más serían - las maquiladoras, ya que emplean mucho personal. Sin embargo, no se cree que los costos aumenten de tal manera que anulen las ventajas que actualmente representan frente a los costos de mano de obra en otros países. Basta recordar que en la zona fronteriza del norte del país, el salario mínimo promedio por hora hombre es inferior al de los Estados Unidos así como de otros países, tanto desarrollados como en vías de éste.

- e). Ante el incremento de la oferta de la mano de obra en el mercado laboral, estimando nuestra alta tasa demográfica es necesario crear más fuentes de trabajo, propiciando el empleo y evitando de esta manera el desempleo y subempleo.

Para algunos empresarios de la iniciativa privada, la demanda respecto a la semana de cuarenta horas es antipatriótica, uno de los grandes argumentos que los industriales esgrimen para conseguir ventajas crecientes en todos los órdenes, es propalar que el país necesita inversiones en virtud de las cuales se abren seiscientas mil plazas anuales a efecto de recoger la fuerza de trabajo en los jóvenes, que en número creciente afluyen con motivo del aumento de la población y que correrían el peligro de permanecer inactivos, si no se paga a los capitalistas concesiones crecientes ruinosas para la economía nacional.

Por último, al reducirse la jornada de trabajo, el Estado deberá adoptar las siguientes medidas:

- 1). Deberá apoyar a las empresas nacionales para que no sucumban ante el capital extranjero, mediante

estímulos fiscales, condiciones especiales de --  
crédito, etc.

- 2). Incrementará la creación de nuevas fuentes de -  
trabajo para evitar el problema del desempleo.
- 3). Propiciará la conciencia de difusión con respec-  
to al nivel empresarial, puesto que representa -  
un factor positivo para la empresa, la reducción  
de la jornada de trabajo, porque el trabajador -  
al estar más descansado, aumenta su capacidad -  
productiva.

### 3). LA UTILIZACION DEL TIEMPO LIBRE

La Secretaría del Trabajo teniendo por objeto proyec-  
tar un beneficio sociocultural más amplio al sector laboran-  
te, ha propiciado por medio de la Comisión Número Siete para  
el Estudio de la Jornada de Trabajo e Integración Familiar, -  
la siguiente definición en torno al tiempo libre: (14)

"Como el conjunto de actividades a las cuales el in-  
dividuo se entrega con plena aceptación para descan-  
sar, divertirse, acrecentar su información, desarro-  
llar su formación personal y participar voluntaria--  
mente en la sociedad después de haber cumplido con -  
sus obligaciones laborales".

De esta definición se desprenden tres funciones a saber:

- 1). Descanso.
- 2). Diversión; y
- 3). Desarrollo personal.

---

(14) Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo. -  
Número 4 T. III. 8a. Edición. 7a. Epoca México, D.F., -  
1973. Pág. 280.

El descanso, es reparador del desgaste físico y nervioso del trabajador y de las tensiones de la vida diaria. - La diversión, libera del aburrimiento y la monotonía; el desarrollo personal estimula la superación cultural, tanto la individual como la colectiva.

La Organización Internacional del Trabajo en la sexta reunión que tuvo lugar en Ginebra en 1924, promulgó la recomendación número veintiuno, sobre la utilización del tiempo libre de los trabajadores.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada por las Naciones Unidas en 1948, en sus artículos 24 y 27 dispone, que toda persona tiene derecho al descanso y al ocio y a tomar parte, libremente en la vida cultural de la comunidad.

La importancia del tiempo libre estriba que en su adecuada utilización, permite la superación de las capacidades del trabajador.

Es responsabilidad del Estado organizar el tiempo libre de los trabajadores, en cambio, el abandono de este deber podría conducir a un incremento en los aspectos negati--vos de la colectividad, puesto que no todas las horas passa--das fuera del trabajo constituyen tiempo libre. En primer -término, es necesario ir al lugar de trabajo y regresar a él, situación que dadas las condiciones de tráfico moderno resulta fatigosa. En la actualidad se tratan de encontrar diver--sas soluciones al respecto que pueden ser las siguientes:

- 1). Proporcionar viviendas próximas a los trabajadores con respecto a los centros de trabajo o bien, establecer comunidades que combinen los lugares de trabajo y los de residencia, en los sitios -donde esto sea posible, pueden ubicarse mayores-servicios de transporte.

- 2). De otro modo, pueden eliminarse la innecesarie--  
dad del trayecto; instituyendo la semana de cin-  
co días, aplicando la jornada continua con servi-  
cios de comida en el lugar de trabajo.

Lo que singulariza al tiempo libre, es que significa  
el tiempo en que el trabajador puede hacer lo que prefiera,-  
siempre que esté en condiciones de hacerlo.

Del resultado de las encuestas realizadas reciente--  
mente a los trabajadores con objeto de saber en qué utilizan  
su tiempo libre, se han aportado los siguientes datos: (15)

- 1). Un mínimo porcentaje acostumbra leer libros y -  
conforme la edad, deja de leer.
- 2). Un seis punto nueve por ciento manifestó practi-  
car regularmente algún deporte durante el fin de  
semana. El cuarenta y nueve por ciento no prácti-  
ca deporte.
- 3). Como resultado de la semana de cinco días se ha-  
favorecido la práctica turística. Hay una prefe-  
rencia por salir a pasear dentro y fuera del Dis-  
trito Federal en busca de espacios verdes y bal-  
nearios, esta afición es practicada en compañía-  
de la familia en el ochenta y siete por ciento -  
de los casos.
- 4). La participación en actividades culturales es li-  
mitada y se realiza con la familia en el cincuen-  
ta y cuatro por ciento y con amistades en el - -  
veintidós por ciento.

---

(15) Revista Mexicana del Trabajo. Secretaría del Trabajo y-  
Previsión Social. Núm. 4. T. III. 8a. Edición. 7a. Epo-  
ca. México, 1973. Pág. 289.

- 5). La capacitación en el fin de semana es del cero-punto al cinco punto tres por ciento, la mitad - de los interrogados manifestó que le gustaría capacitarse.

Ya enunciadas las modalidades del fenómeno en estudio, se citan a continuación algunos incentivos tendientes a orientar el beneficio y programación adecuada del tiempo libre de la clase laborante.

- 1). Deberán facilitarse a los trabajadores en forma gratuita diversos medios y servicios, tales como la realización de actividades educativas, implantación de instalaciones deportivas, alojamientos idóneos durante el período vacacional, etc., mismos que se pondrán a disposición de los trabajadores.
- 2). Es preciso estructurar la planificación social - del tiempo libre. Las alternativas que se presentan son que el tiempo libre puede ser empleado - para el reposo en el seno familiar, recreación - turística, el cumplimiento de obligaciones sociales, etc.

De establecerse constitucionalmente la semana de cuarenta horas, será necesario implantar nuevas- y mayores oportunidades de entretenimiento y programas de actividades culturales que funcionaran los sábados y fuese gratuita la entrada a museos, galerías y monumentos.

También sería conveniente, que durante el sábado se mantengan las Bibliotecas Públicas abiertas, - estableciéndose el sistema de préstamos a domicilio, así como la presentación de obras clásicas- de literatura universal en teatro y televisión.



Por tanto, la fracción I del apartado "B" dispone el principio de ocho horas como máximo para la jornada diurna y siete para la nocturna. Aun cuando en la ley reglamentaria - no existe disposición expresa, sobre todo lo que debe entenderse por jornada de trabajo, la doctrina considera unánimemente como tal el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

La fracción II del apartado "A" del artículo 123 - - Constitucional establece que por cada seis días de trabajo - disfrutará el trabajador de un día de descanso cuando menos con goce de salario íntegro. Lo anterior quiere decir, que - dicho descanso sólo es un mínimo y que por lo tanto no es posible mejorarlo a través de la ley o de la negociación colectiva.

Con base en dicho principio a partir del 1o., de enero de 1973, por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación de 28 de diciembre de 1972, se estableció la semana laboral de cinco días, lo que significa que el descanso semanal se amplió a dos días que serán de conformidad a lo que dispone el acuerdo respectivo con goce de salario íntegro.

Esta medida persigue como objetivos:

- 1). Brindar al personal al servicio del Estado mayor tiempo libre a efecto de promover la unidad familiar; y
- 2). Que los trabajadores cuenten con tiempo suficiente para procurar su superación personal a través de la cultura.

Por la importancia que reviste el acuerdo, considero conveniente reproducir los considerandos y las determinaciones del mismo.

Considerando que el Ejecutivo Federal, en uno de sus facultades constitucionales, promueve un proceso deliberado de cambio para reorientar el desarrollo del país hacia una sociedad más equilibrada, capaz de generar mayor riqueza, bienestar y cultura, y distribuir más equitativamente los beneficios de su crecimiento.

Que dentro de este marco, desde el inicio del presente período de gobierno, se puso en marcha un programa de reforma administrativa para lograr el mejor funcionamiento del aparato gubernamental, en el que la atención y aprovechamiento de los recursos humanos constituye uno de los principales objetivos.

Que, en consecuencia, es imprescindible que el Gobierno Federal renueve y amplíe las estructuras y los sistemas de que dispone para prever sus necesidades de personal; y las normas y criterios para la selección e incorporación de los trabajadores y su condición de Trabajo; la administración de emolumentos y presentación; la formación y capacitación de servidores públicos; y la información sobre todos los aspectos de quienes participan en el desarrollo de las actividades del Estado.

Que conforme a la política de diálogo, participación y corresponsabilidad que promueve el gobierno de la República, es conveniente que los trabajadores al servicio del Estado participen en la configuración de las reformas y cambios laborales que los afecten y que sus opiniones y esfuerzos encuentren canales institucionales amplios para integrarse a la tarea de la reforma administrativa.

Que por otra parte, las complejas tareas del gobierno federal, requieren de mayores esfuerzos y espíritu de colaboración, lo que incide en el desgaste físico y nervioso de su personal, que requiere de un tiempo razonable de reposo, que pueda dedicar a actividades recreativas y a las que-

propicien la unidad familiar, y que al mismo tiempo le permitan estar en aptitud de entregarse al máximo de su capacidad a las labores que le han sido encomendadas y así lograr un mejor entendimiento humano mediante jornadas de trabajo más productivas, que le impriman al sector público mayor racionalidad y dinamismo.

Que lo anterior de acuerdo con los estudios realizados y las disposiciones legales vigentes en la materia, pueden lograrse con el establecimiento de una semana laboral de cinco días, para los trabajadores al servicio del Estado, - que además coadyuvaría con los objetivos de la reforma administrativa, que a través de su mejor preparación y captación, tanto durante las jornadas de trabajo como en alguna de las horas de descanso, he tenido a bien dictar el siguiente

#### ACUERDO:

Primero.- Se establece la semana laboral de trabajo diurno de cinco días de duración, para los trabajadores de las secretarías y departamentos de Estado, dependencias del ejecutivo federal y demás organismos públicos e instituciones que se rijan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Para tal efecto disfrutarán por cada cinco días de trabajo de dos días de descanso continuo, de preferencia sábado y domingo, con goce íntegro de su salario.

Los titulares de las entidades mencionadas, de común acuerdo con la Secretaría de Gobernación, dictarán las medidas pertinentes para redistribuir las horas hábiles de trabajo correspondiente al día sábado en el resto de los demás días laborables de la semana. En todo caso la hora de salida no podrá exceder de las quince horas.

Segundo.- Las disposiciones del punto resolutivo anterior no se aplicarán a las entidades administrativas en los siguientes casos:

- a) Cuando el horario de entrada y salida de los trabajadores se rija por disposiciones especiales;
- b) Cuando la jornada de trabajo sea por hora discontinua, alternada o por turnos.

Los horarios y días de descanso de los trabajadores de estas entidades, se señalarán en las condiciones generales de trabajo, o en las disposiciones correspondientes.

Tercero.- Los titulares de las entidades a que se refiere este acuerdo, tendrán la facultad de determinar, la forma en que las funciones y servicios que se consideren necesarios no se suspendan sin menoscabo de que los trabajadores disfruten de dos días de descanso, procurando que sean continuos.

Cuarto.- De acuerdo con la entidad administrativa correspondiente, la Secretaría de Gobernación toma en cuenta las diversas regiones del país, determinadas épocas o las necesidades del servicio, podrán modificar el horario, los días laborables, o establecer jornadas de trabajo discontinuas.

Quinto.- Las entidades administrativas del gobierno federal al que alude este acuerdo, promoverán en coordinación con sus trabajadores y conforme a las disposiciones legales vigentes, programas culturales, deportivos, recreativos y de unidad familiar, para desarrollarse en los días de descanso.

Sexto.- Se crea la Comisión de Recursos Humanos - Gobierno Federal, integrada por sendos representantes

de los titulares de la Secretaría de Gobernación, de Hacienda y Crédito Público, del Trabajo y Previsión Social y de la Presidencia, así como del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado, precedida por el representante de la Secretaría primeramente mencionada, con el objeto de tener la mejor organización de los sistemas de administración del personal, el aumento de la eficacia en el funcionamiento y servicio de las entidades públicas, así como el establecimiento de normas y criterios generales en torno a las condiciones de trabajo de los servidores del Estado.

Séptimo.- La Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal, tendrá las siguientes atribuciones:

1).- Coordinar el ejercicio de las facultades de las diversas dependencias del ejecutivo en las materias señaladas en el punto resolutivo tercero de este acuerdo;

2).- Proponer sistemas de organización para reestructurar las unidades de personal con objeto de que atiendan las funciones de planeación de recursos humanos, empleo, capacitación y desarrollo del personal, administración de sueldos y salarios, relaciones laborales, prestaciones sociales, incentivos para los trabajadores de información sobre la fuerza del trabajo al servicio del Estado;

3).- Coordinar el levantamiento de un censo de recursos humanos del sector público;

4).- Elaborar un programa general y permanente de formación y capacitación del personal por niveles funcionales, dependencias y sectores administrativos y establecer los lineamientos de las unidades de capacitación;

5).- Establecer mecanismos técnicos bipartitas con-representantes del Estado y de sus trabajadores, para-mejorar los sistemas de administración del personal y-elaborar un plan para el funcionamiento técnico y administrativo de las comisiones mixtas de escalafón; y

6).- Preparar los estudios necesarios para configura-r un sistema integral de administración de recursos-humanos del gobierno federal.

Octavo.- Los estudios, trabajos y en general, las -funciones técnicas de la Comisión de Recursos Humanos-del Gobierno Federal estarán a cargo de la Secretaría-de la Presidencia.

Noveno.- En la relación de los estudios y en el cumplimiento de las resoluciones y acuerdo de la comisión, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servi--cio del Estado y el sindicato de cada dependencia u organismo, tendrán la intervención que les corresponde -conforme a la ley de la materia y a las disposiciones-de este acuerdo.

CAPITULO VII.- CRITERIO JURISPRUDENCIAL SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO.

I.- ORDINARIA.

- 1.- TESIS RELATIVAS A LA DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.
- 2.- IMPROCEDENCIA DE LA MODIFICACION POR PARTE DEL PATRON DEL HORARIO DE TRABAJO.
  - A).- JURISPRUDENCIA.
  - B).- EJECUTORIAS.
- 3.- SALARIO.
  - A).- EJECUTORIAS.
- 4.- MODALIDADES ESPECIALES DE LA JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.
  - A).- JURISPRUDENCIA.

II.- EXTRAORDINARIA.

- 1.- CARGA DE LA PRUEBA
  - A).- JURISPRUDENCIA
  - B).- EJECUTORIAS.
- 2.- OBLIGACION PATRONAL EN SU PAGO.
- 3.- HIPOTESIS EN QUE LO PERCIBIDO POR TRABAJO EXTRAORDINARIO ES CONSIDERADO COMO PARTE DEL SALARIO.
- 4.- REGULACION ESPECIAL DEL TRABAJO EXTRAORDINARIO PARA LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

## I.- ORDINARIA.

### 1.- TESIS RELATIVAS A LA DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO.

El artículo 123 de la Ley Fundamental, en su apartado "A", fracción I, se refiere a la jornada máxima legal, al igual que el numeral 60 de la Ley Reglamentaria. Esta jornada es diferente a la ordinaria.

El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo representa el fundamento de la jornada precitada de trabajo, al establecer:

"EL TRABAJADOR Y EL PATRON FIJARAN LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO, SIN QUE PUEDA EXCEDER DE LOS MAXIMOS LEGALES.

LOS TRABAJADORES Y EL PATRON PODRAN REPARTIR LAS HORAS DE TRABAJO, A FIN DE PERMITIR A LOS PRIMEROS EL REPOSO DEL SABADO EN LA TARDE O CUALQUIER MODALIDAD EQUIVALENTE".

Ahora bien, la diferencia de periodos de tiempo entre la jornada ordinaria y la legal, no contraviene lo dispuesto en los artículos 59 y 60 de la Ley Reglamentaria en vigor, puesto que los mismos se han instaurado con las finalidades precisadas en el párrafo II del precepto 59 consistente en brindar al trabajador mayor descanso el sábado en la tarde y de esta manera, tratar de disminuir su desgaste psicofisiológico.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas tesis ha considerado, refrendando el criterio sostenido en el párrafo segundo del artículo 59 de la Ley Reglamentaria, la posibilidad de que las partes de la relación de trabajo distribuyan las horas de trabajo, aún en detrimento de la jornada legal; con el propósito que el trabajador pueda disponer de más horas o días de descanso.

- a) "Si el trabajador convino con el patrón en repartir las horas de trabajo de la semana de cuarenta y - - ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo-- de sábado en la tarde, tal como lo autoriza el artí-- culo 59 de la Ley Federal del Trabajo, y efectiva-- mente el total de horas trabajadas en una semana es de cuarenta y ocho, debe concluirse que al juzgar - la responsable que no debía condenarse al demandado al pago de salarios por tiempo extraordinario se - ajustó a lo dispuesto en el precepto invocado, sin- violar este o algún otro de las leyes aplicables".

Amparo directo 565/58. Harón Muñoz Franco. 8 de - - abril de 1959. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Volumen XXII, Quinta Parte, - Pág. 81.

- b) El artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo en su segunda parte dispone que previo acuerdo con el patrón, los trabajadores de una empresa podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitirles el reposo del sá bado en la tarde o cualquiera modalidad equivalen-- te, lo que significa claramente que no se trata de un derecho de los trabajadores establecido por la - Ley sino de una posibilidad autorizada por ésta, pa ra la cual es preciso un acuerdo con el patrón que-- necesariamente implica la voluntad de éste".

Amparo directo 6391/58. Sindicato de Trabajadores - Ferrocarrileros de la República Mexicana. 9 de Ju-- nio de 1960. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez- Adame. Volumen XXXVI, Quinta Parte, Pág. 62.

- c) "La cuarta sala de la Suprema Corte, en varias eje- cutorias ha manifestado que de acuerdo con el artí- culo 59 de la Ley Federal del Trabajo, existe la po

sibilidad de que los trabajadores, previo acuerdo - arreglo con el patrón, puedan repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas a fin de permitir al obrero el reposo en la tarde o - cualquier modalidad equivalente por lo tanto, si al iniciarse la prestación de los servicios existió un acuerdo entre patrón y trabajador para aceptar esta jornada a fin de que los sábados fuese menor y pudiera disfrutarse de descanso en las tardes de esos días, con tal estimulación no se violó la disposición contenida en el citado precepto legal, por - - cuanto a la jornada establecida no se excedía de - las cuarenta y ocho horas fijadas para la jornada - semanal".

Amparo directo 5469/58. Herón Muñoz Franco, 1o., de julio de 1960. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen XXXVII. Quinta Parte. Pág. 44.

- d) "De acuerdo con lo que dispone el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, no excediéndose la jornada semanal de cuarenta y ocho horas, y resultando favorable a los trabajadores el que se les distribuya - dicha jornada semanal para que disfruten de un día-completo más de descanso, basta que se haya corroborado la distribución de la jornada semanal en esta forma y que inclusive el actor haya disfrutado de - un beneficio mayor que el que la ley le concede, para que no pueda admitirse que la hora adicional en que prestó servicios de los días a lunes a viernes- de cada semana, tenga el carácter de extraordinaria!"

Amparo directo 7935/69. Ramón Reséndiz Ochoa. 16 de marzo de 1962. Cinco votos. Ponente: Angel Carvajal. Volumen LVII. Quinta Parte. Pág. 45.

Del análisis de las Ejecutorias precitadas, y particularmente el Amparo directo 6391/58 del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, la ley hace referencia que los trabajadores no tienen derecho a reposar el sábado por la tarde, sino que se trata de una posibilidad establecida por la misma, sin embargo, es de considerarse, que sí es un derecho de los trabajadores, pues los facultada para convenir con la empresa su establecimiento.

Se mencionan como requisitos de las Ejecutorias antes señaladas:

- 1). La Ley permite trabajar un período mayor a la jornada legal siempre y cuando, las horas de trabajo en la semana, se encuentren repartidas de tal manera, que el trabajador descanse un número superior de horas o días.
- 2.- La distribución de un número superior de horas de descanso, dan la finalidad preinserta, debe ser resultado de un acuerdo entre patrón y trabajador.
- 3.- Las horas de trabajo que excedan de la jornada legal, no podrán ser consideradas como tiempo extraordinario, ni pagarse como tal, siempre y cuando sean resultado de una distribución de todas las horas de trabajo semanarias a fin de permitir mayor tiempo de descanso.

Finalmente, el criterio de la Corte en relación a las Ejecutorias enunciadas se interpretará de tendencia patronal, puesto que hace alusión a un mínimo de los establecidos en la Ley Reglamentaria.

## 2.- IMPROCEDENCIA DE LA MODIFICACION POR PARTE DEL PATRON.

El empleador no puede modificar sin acuerdo del trabajador las condiciones de trabajo, pues ello entraña la vulneración de los derechos concedidos por la Ley, así el artí-

culo 134 en su fracción IV, subraya la obligación de los trabajadores de:

"Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos".

Lo cual quiere decir, que el trabajador únicamente está obligado a prestar sus servicios en las condiciones que previamente han acordado las partes y por lo mismo, el patrón no puede arbitrariamente modificar el horario de trabajo de manera unilateral, es decir, sin el consentimiento del trabajador, este principio asienta su base legal en el precepto 133 que dispone en su fracción VII: "Queda prohibido a los patrones:

Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes".

Y para efecto de garantizar los derechos de los trabajadores, las condiciones de trabajo, deberán constar siempre por escrito, en la hipótesis que no existiere contrato al respecto, así lo señala el artículo 24, al disponer:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte".

Además se requiere como requisito indispensable del escrito que contenga las condiciones de trabajo: Art. 25 -- fracción V;

"La duración de la jornada".

Por otra parte,

"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que de-

riven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad". (Art. 26 de la Ley Federal del Trabajo).

EL HORARIO DE TRABAJO NO PUEDE SER ALTERADO UNILATERALMENTE POR EL PATRON.

A). JURISPRUDENCIA.

En Jurisprudencia definida el máximo Tribunal Judicial del país, ha considerado que "Los patronos no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido. Si no concurren esas circunstancias, no puede el patrón variar el horario de prestación de servicios".

Amparo directo 606/1964.- J. Rubén Romo Aragón.- Junio 20 de 1966. Unanimidad 5 votos, Ponente: Mtro. Manuel-Yáñez Ruiz.

Amparo directo 9589/1945.- Petróleos Mexicanos. Abril-5 de 1948. Unanimidad 4 votos, Ponente: Mtro. Z. Ostos.

Amparo directo 1605/1956. Francisco Acosta Escapete. - Agosto 20 de 1956. Unanimidad 5 votos.

Amparo directo 5027/1960.- Sindicato de Propietarios de la Línea de Auto-Transporte Xochimilco-México y Anexas, Servicio de 1a. Febrero 27 de 1961. Unanimidad 4-votos, Ponente: Mtro. Agapito Pozo.

Amparo directo 7763/1963.- Joaquín Ruiz Amador. Enero-21 de 1965. Unanimidad 4 votos. Ponente: Mtro. Padilla Ascencio.

De la anterior jurisprudencia se pueden señalar los-siguientes considerandos:

- 1). Es necesario el acuerdo entre las partes respecto a las condiciones de trabajo, para que pueda operar una variación en la jornada de trabajo.
- 2). Debe fijarse expresamente la duración de la jornada en el contrato de trabajo.
- 3). En caso de términos claros para facultar al empleador a modificar la jornada laboral, debe existir - estipulación cuya interpretación no dé lugar a duda y lo autoricen en ese sentido.

#### B). EJECUTORIA.

#### VARIACION IMPROCEDENTE DEL HORARIO DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DEL PATRON.

"La fijación unilateral, por parte del patrón de un nuevo horario diverso al pactado, para la prestación - de los servicios de los trabajadores, implica una variación en las condiciones de trabajo, improcedente, - puesto que por constituir el cambio de las condiciones laborales una novación, requeriría el consentimiento - de ambas partes".

Amparo directo 5121/65. Escuelas Secundarias del Magisterio, A.C. Enero 9 de 1967. Unanimidad 5 votos. Ponente: Mtro. Adalberto Padilla Ascencio. 4a. SALA. Sexta-Epoca. Volumen CXI, Quinta Parte. Pág. 22.

De lo anteriormente señalado se desprenden las con--clusiones siguientes:

- 1). La variación de las relaciones de trabajo de mane--ra unilateral por el patrón es improcedente.
- 2). Como el cambio de las condiciones de trabajo, sig--nifica una novación, requiere del mutuo acuerdo entre las partes.

Ahora bien, las disposiciones precitadas entrañan una garantía para el trabajador puesto que pretenden garantizar sus derechos fundamentales respecto a las condiciones de trabajo, por lo mismo resulta afirmativo el criterio de la Corte respecto a los intereses de los trabajadores.

### 3). SALARIO.

Toda prestación de servicios requiere de una remuneración, es decir, un ingreso que corresponda al trabajador a cambio de su labor que presta a un empleador determinado. El salario se encuentra sujeto a ciertas modalidades como son las condiciones de tiempo, lugar, etc., pero nunca podrá ser inferior al que la Ley fija como mínimo.

El artículo 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo se refieren al salario, al disponer:

"Art. 83.-El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos".

"Art. 84.-El salario se integra con los pagos hechos en efectivo o por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

A).- EJECUTORIAS.

- a). PRUEBA DEL PAGO DE SALARIOS. "Corresponde al patro no la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados".

Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. SALA  
Tesis 234 y 219.

- b). MONTO DEL SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA. "La prueba del monto del salario, cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón, por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc".

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte. 4a. SALA.  
Tesis 221, p.p. 208, 209.

De las tesis precitadas se conciben los siguientes factores:

- 1). La carga de la prueba en cuanto al salario pesa sobre el patrón.
- 2). En un juicio obrero patronal, corresponde al empleado probar el monto del salario y demás prestaciones cubiertas por el trabajador, pues es el patrón a quien pertenece la portación de los elementos probatorios conducentes a tal fin.

c).- DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.A). JURISPRUDENCIA.

"Cuando un trabajador es contratado sin pactarse expresamente que su jornada será solo de una fracción de la or

dinaria, y que debido a esa circunstancia se le remunerará - con menos del salario mínimo, la presunción lógica y jurídica es en el sentido de que fue contratado para desarrollar - una jornada regular con derecho por lo menos al salario mímo, de manera que si dentro de un juicio obrero-patronal, - alega el empleador que el trabajador sólo desarrollaba una - fracción de la jornada normal, es a aquél a quien corresponde probar esta situación excepcional".

Directo 4058/1955. Carlota Espinoza. Resuelto el 10. de agosto de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente: el Sr. Mtro. Martínez Adame. Srio. Lic. Manuel Alcaráz del Río.

Cuarta Sala. Boletín 1956, Pág. 584.

De la Ejecutoria precitada se pueden concluir los siguientes elementos:

- 1).- Podrá darse la hipótesis que el trabajador haya - sido contratado de manera inconcusa, es decir para desarrollar una fracción de la jornada ordinaria, en cuyo caso tendrá derecho a percibir no menos del salario mínimo.
- 2).- Si en un juicio obrero-patronal, el patrón argu--menta que el trabajador sólo laboró una fracción de la jornada normal, al mismo compete probar dicha situación.

De estas observaciones se deduce una tendencia de la Corte favorable al trabajador, puesto que es al patrón a - - quien corresponde probar lo contrario a la afirmativa de la parte laborante.

#### 4.- MODALIDADES ESPECIALES DE LA JORNADA LABORAL DE - LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

El trabajo de los ferrocarrileros se encuentra regulado en los artículos 246 a 254 de la Ley Reglamentaria y en

particular los preceptos 252 y 253 están íntimamente relacionados con la jurisprudencia en estudio, al disponer:

"Art. 252. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche".

"Art. 253. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia".

Si bien es cierto que el trabajo ferrocarrilero constituye un trabajo especial, dada la naturaleza de su actividad, las disposiciones generales de la Ley Reglamentaria le serán aplicables en aquellos casos no comprendidos en su apartado específico.

#### SALARIOS POR VIAJES REDONDOS A LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

##### A). JURISPRUDENCIA.

"Aún cuando laboren los conductores de express más de ciento noventa y cinco horas al mes, límite de la jornada mixta, no tiene derecho al pago de tiempo laborado en exceso de tal jornada, porque estando contratados por viaje redondo, en los términos autorizados por el artículo 178 de la Ley Federal del Trabajo, el tiempo que utilicen en cada viaje comprende, según la cláusula séptima de convenio de primero diciembre de mil novecientos sesenta y dos, y el artículo 4 del Reglamento Interior de Labores para Conductores de Express, además del tiempo del itinerario, el que empleen en cargar y descargar el flete en terminales y en recibir y entregar la corrida siendo improcedente por la misma razón, el pago de diferencias de salarios por concepto

de tiempo de demora".

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen CXXXII, Pág. 18.- Amparo directo 7843/77.- Tomás Córdova.- 5 votos.

Volumen CXXXVIII.- Pág 35.- Amparo directo 70/68. Antonio G. Rubio Carrillo.- Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Quinta Parte.

Volumen 10.- Pág. 37.- Amparo directo 7364/68. Daniel-Valadéz Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 11, Pág. 15.- Amparo directo 7590/68.- Ignacio Padilla Ramos. Unanimidad de 4 votos.

Volumen 11, Pág. 15.- Amparo directo 2400/69.- Francisco González Talacón. Unanimidad de 4 votos.

El criterio de la Corte respecto a los trabajadores ferrocarrileros, es contrario a los intereses de los mismos, puesto que no señala remuneración expresa respecto al tiempo que sobrepase a la jornada ordinaria;- sino que la empresa contrata a sus operarios por concepto de viaje redondo.

## II.- EXTRAORDINARIA.

### 1.- CARGA DE LA PRUEBA.

En el capítulo integrante de la Ley Reglamentaria, - relativo al Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, el Artículo 760, se refiere a la carga de la prueba, al estipular en las fracciones siguientes:

II.- "Las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen".

III.-"Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte".

IV.- "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos probatorios para su desahogo".

También el artículo 178 señala al respecto:

"Son admisibles todos los medios de prueba".

Finalmente el artículo 763, establece:

"Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad".

#### HORAS EXTRAORDINARIAS.

##### A). JURISPRUDENCIA.

"Si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas, y si la junta juzga deficiente la información testimonial, no causa agravio alguno, puesto que hace uso del derecho que le otorga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931".

Quinta Epoca:

Tomo LVII, Pág. 1649. A.D. 1434/48. Urzúa Juana. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII. Pág. 1476. A.D. 773/42. Chávez Pedro. 5 votos.

Tomo LXXV, Pág. 904. A.D. 1809/42. Ruiz Sahagón Julián 5 votos.

Tomo LXV, Pág. 1366. A.D. 5389/42. Wolanowsky Manuel.- Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV, Pág. 3110 A.D. 8301/42. Esperano Ramón. Una  
 nimidad de 4 votos.

Se distingúe como corolario de la jurisprudencia pre  
 citada, la carga de la prueba sobre el reclamante.

B). EJECUTORIAS.

- 1). DEBE ACREDITARSE DENTRO DEL JUICIO LABORAL EL -  
 TIEMPO EXTRAORDINARIO Y LOS DIAS DE DESCANSO -  
 OBLIGATORIO LABORADOS.

"No es en el incidente de liquidación donde el trabaja-  
 dor debe comprobar el número de horas extras y los -  
 días de descanso obligatorio trabajados, sino dentro -  
 del juicio laboral, para que la contraparte tenga la -  
 oportunidad de conocer el monto al que ascendería la -  
 condena, para impugnarla debidamente, y para que la -  
 Junta de Conciliación y Arbitraje esté en posibilidad  
 de fijar las bases para liquidar la condena".

Séptima Epoca. Quinta Parte. Volumen 58, Pág. 38. Ampa-  
 ro directo 2101/73. Ferrocarriles Nacionales de México,  
 5 votos.

Se caracteriza como aspecto de la anterior resolu-  
 ción de la Corte el siguiente:

Es dentro del juicio laboral y no en el incidente de  
 liquidación, donde el trabajador debe probar el número de ho-  
 ras extras y días de descanso trabajados, para que de esta -  
 manera la contraparte, tenga oportunidad de conocer el monto  
 de la condena.

2. PRUEBA DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO CUANDO LA DEMAN-  
DA HA SIDO CONTESTADA AFIRMATIVAMENTE.

"Aunque es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido -  
 que para que se condene a un patrón a pagar horas ex--  
 tras, se requiere que los actores acrediten haber labo-  
u

rado momento a momento durante el tiempo extra que reclamen, sin embargo si la presunción derivada de falta de contestación de la demanda, no fue desvirtuada con ninguna prueba, supuesto que los demandados no ofrecieron ninguna, como dicha presunción es suficiente para que se consideren probadas las acciones intentadas, inclusive las correspondientes al pago de horas extras, - si el trabajador precisó el horario en que laboraba, - lo que tácitamente fue admitido al no controvertirse - el mismo".

Dicha Ejecutoria se encuentra representada por los siguientes requisitos.

- a). El trabajador deberá precisar en la demanda el número de horas extras que trabajó de momento a momento y no de manera vaga, general e imprecisa.
- b). Si el trabajador precisó el número de horas extras que laboró, la falta de contestación de la demanda y el no haber sido desvirtuada con ninguna prueba, constituye presunción suficiente para considerarse probadas las acciones intentadas.

## 2. PRUEBA DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN LOS JUICIOS ACUMULADOS.

"Si en un caso de juicios acumulados, los actores reclaman de la empresa demandada el pago de horas extras que afirmaron haber trabajado durante cierto lapso, es menester que dichos actores hayan probado esta circunstancia, la cual es particular para cada trabajador, - conclusión a la que se llega teniendo en consideración que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en repetidas ocasiones, ha sostenido invariablemente, que - cuando un trabajador reclama el pago por concepto de - jornada extraordinaria, pesa sobre él la carga de la - prueba a fin de demostrar que efectivamente ha trabaja

do en jornada extraordinaria; siendo esta circunstancia prueba del actor, si hubiera varios, es obvio que cada uno de ellos deberá demostrar el hecho que le concierne, no siendo admisible el argumento consistente en que, habiendo ofrecido pruebas al respecto un grupo de actores que no la ofrecieron".

Amparo directo 942/1961. Adolfo Mújica Arenas y Coags. Abril 25 de 1971. Mayoría de 4 votos.

Sala Auxiliar. Séptima Epoca. Vol. XXVIII, Séptima Parte, Pág. 41.

Finalmente, se mencionan como corolarios de la anterior disposición de la Corte:

- a).- La carga de la prueba del pago de las horas extraordinarias, de conformidad con la doctrina jurisprudencial, corresponde al reclamante, además,
- b).- Tratándose de juicios acumulados, cada actor deberá demostrar el haber laborado tiempo extraordinario.

La tendencia de la Corte en relación a la carga de la prueba, es susceptible de crítica, puesto que se deberá atender el siguiente razonamiento:

## 2.- OBLIGACION PATRONAL EN SU PAGO.

La obligación jurídico constitucional para el pago del período extraordinario radica en el artículo 123 apartado "A", fracción XI, al disponer las cantidades que se retribuirá al trabajador, así como su regulación y restricciones-conducentes, para evitar de esta manera la explotación injusta del trabajador, prescribiendo:

"XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como

salario por tiempo excedente un 100% más de lo fi  
jado para las horas normales.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá ex  
ceder de tres horas diarias, ni de tres veces con  
secutivas.

Los menores de diez y seis años no serán admiti--  
dos en esta clase de trabajos".

La Ley Reglamentaria alude al trabajo extraordinario,  
subrayando la prohibición de trabajar más de tres veces, - -  
pues dispone el numeral 66:

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

En cuanto a su remuneración, el artículo 67 en su se  
gundo párrafo estipula:

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

Respecto a su obligatoriedad, el precepto número 68-  
de la Ley Federal del Trabajo en vigor, asienta:

"Los trabajadores no están obligados a prestar sus ser-  
vicios por un tiempo mayor del permitido en este capí-  
tulo".

No obstante, en la realidad se presentan situaciones  
irregulares en virtud de las cuales, el trabajador rebasa el  
límite legal estipulado por la Ley, de nueve horas semanales  
por concepto de tiempo extra y labora más tiempo del permiti-  
do debido principalmente a motivos de índole económica, raa-  
zón por la cual, el artículo 68 en su segundo párrafo decla-  
ra:

"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".

PAGO FORZOSO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

A). JURISPRUDENCIA.

"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 patrono y que éste quede exento de la obligación de remunerárselos".

Tomo XLI, Pág. 3483. R. 1984/34.- Pineda Daniel. 5 votos.

Tomo XLII, Pág. 2127. R. 83/84. Hoyos Margarito. 5 votos.

Tomo XLIV, Pág. 3894. R. 1452/35. Servín Petra. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV, Pág. 1171. R. 1775/35. Salazar Fernández Alfredo. Unanimidad 4 votos.

Tomo XLIX, Pág. 890. R. 395/36. Celorio Eulogio y - - Coags. Unanimidad de 4 votos.

La vulneración de la fracción XI del artículo 123, - no priva a los trabajadores cuando se exceden los máximos de tiempo extraordinario, del derecho para reclamar su monto, - pues esta norma es imperativa y sus derechos son irrenunciables.

Por lo tanto, el patrón siempre tendrá la obligación

de pagar tiempo extraordinario en los casos en que el trabajador labore o quede a su disposición por un tiempo mayor de la jornada ordinaria.

Son requerimientos de la Jurisprudencia preanalizada, los siguientes:

- a) Las horas extraordinarias referidas en el artículo 123 fracción XI, obedecen a circunstancias excepcionales,
- b) La labor asignada en dicho artículo y fracción correspondiente, se retribuirá también de manera especial.

B). EJECUTORIAS.

a) EL PAGO DEL SEPTIMO DIA NO COMPRENDE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

"No puede decirse que existe inexacta aplicación de los artículos 78 y 86 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por el hecho de que la Junta señalada como responsable considere que el pago del séptimo día de descanso, debe hacerse de acuerdo con el salario percibido por los trabajadores durante la jornada normal, incluyendo en él las prestaciones y beneficios económicos de que el trabajador disfruta, de acuerdo con el artículo 86, de la misma ley, pero sin tomar en cuenta las horas extraordinarias, ya que ellas constituyen una entidad propia dentro del derecho obrero y se encuentran debidamente reglamentadas en los artículos 74 y 92 de la Ley de la materia. En efecto, el primero de esos preceptos previene: que cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de jornada, ese trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, y el segundo dice que las horas de tra-

bajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario asignado para las horas de la jornada normal; por tanto, estas disposiciones hacen del trabajo extraordinario una labor distinta de la jornada normal, fijándose la remuneración de él, en un ciento por ciento más de la del trabajo ordinario, y no puede agravarse la situación de los patronos, pretendiendo el asignado a las horas extraordinarias".

Quinta Epoca, Tomo LXXXIII Pág. 1591. Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros.

Se enuncian como caracteres del precitado razonamiento de la Corte, respecto al trabajo extraordinario:

- a'.- El que representa una labor distinta de la jornada normal.
- b'.- El salario que corresponda al día de descanso, no deberá computarse con el asignado a las horas extraordinarias.

b). LAS CANTIDADES PERCIBIDAS POR CONCEPTO DE HORAS EXTRAORDINARIAS NO FORMAN PARTE DEL SALARIO.

"Conforme a los artículos 82, 84 y 85 de la Ley Federal del Trabajo y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos".

Amparo directo 4571/72. Guillermo Obele Espinoza 26 de abril de 1973. Unanimidad de cuatro votos, Ponente: Euquerio Guerrero López.

Ahora bien, esta resolución contraviene en cierta forma la intención del Legislador, ya que de la propia lectura del artículo 84, no se excluye el considerar el tiempo ex

traordinario como parte del salario, pues dicho artículo pun-  
tualiza:

"El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habita-  
ción, primas, comisiones, prestaciones en especie-  
y cualquiera otra cantidad o prestación que se entre-  
gue al trabajador por su trabajo".

Es menester especificar que la prestación a que alude dicho artículo, únicamente se obtiene en virtud de jornada ordinaria, no de extraordinaria.

c). FORMA EN QUE DEBE PAGARSE EL TIEMPO EXTRA EN LOS DOBLETES.

"En los casos en que los trabajadores prolonguen la -  
jornada normal por inasistencia de relevos; esto es, -  
que "dobleteen", el exceso de nueve horas a que se refiere el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo debe pagarse con un 200% más del salario".

Amparo directo 5218/71. Compañía Minera Mexicana Peñoles. S.A., Unidad Avalos Zacatecas. 25 de enero de - -  
1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

S.J.F., Séptima Época, Vol. 49, Quinta Parte. Pág. 24  
(Cuarta Sala).

Existen las siguientes distinciones en relación con la Ejecutoria mencionada:

- 1). Prolongación de la jornada que no exceda de nueve horas, incluyendo la ordinaria, se pagará con un cien por ciento más del salario regular.
- 2). Todo exceso de nueve horas, deberá pagarse con un doscientos por ciento más del salario.

La inclinación de la Corte al respecto, se traduce a favor del trabajador que retribuye su esfuerzo, consistente-

en laborar tiempo excedente, mismo que va en detrimento de su capacidad física e intelectual.

3). HIPOTESIS EN QUE LO PERCIBIDO POR TRABAJO EXTRAORDINARIO ES CONSIDERADO PARTE DEL SALARIO.

El trabajo extraordinario queda comprendido dentro del salario correspondiente por concepto de jornada ordinaria, cuando el mismo, sea resultado proporcional en relación a la cantidad de kilómetros recorridos por viaje, también podrá calcularse en razón de los boletos vendidos por la empresa, así lo señala el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al disponer:

"El salario se fijará por día, por viaje, por boletos-vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso se pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores-tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal de viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea su causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario-la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría".

a).- SALARIOS DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE UNIDADES DE TRANSPORTE DE PASAJEROS O DE CARGA.

"Las empresas dedicadas al transporte de pasajeros o de carga, pueden lícitamente fijar un salario a sus trabajadores que laboran a bordo de las unidades que ejecutan tal transporte, sobre la base de viaje que desarrollen e incluir en esa cantidad un porcentaje por concepto de séptimo día de descanso y por los días festivos, siempre que la cantidad señalada por viaje, esté constituida por un salario no inferior al mínimo fijado para la especialidad del trabajador y un porcentaje equitativo por el séptimo día y por los días festivos.

Porque atenta la naturaleza de esta clase de trabajo - el que no se pueda cumplir estrictamente con la jornada ordinaria, se hace difícil remunerar al trabajador también en forma ordinaria, lo que hace equitativo que se pacte con el pago de su salario o razón de viaje efectuado".

Amparo directo 6278/71. María Luisa Vega Infante. 24 - de abril de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

Se mencionan como aspectos fundamentales de la anterior Ejecutoria, los siguientes:

- 1). Las empresas transportistas tienen facultad de fijar un salario igual a sus trabajadores sobre la base del viaje efectuado.
- 2). Se incluirá en esa cantidad, un porcentaje correspondiente al séptimo día de descanso y a razón de los días festivos.
- 3). Todo ello, sobre la base de que la cantidad designada por viaje, esté constituida por un salario -

no inferior al mínimo fijado para la especialidad del trabajador y también sobre un porcentaje equitativo por el séptimo día y días festivos.

b). CASO EN QUE EL SALARIO POR TIEMPO EXTRAORDINARIO FORMA -  
PARTE DEL SALARIO ORDINARIO.

"Cuando un trabajador presta servicios de manera ordinaria y constante por tiempo mayor del que establece - la Ley como jornada máxima, recibiendo el salario doble correspondiente por el tiempo que exceda de la jornada normal, ese tiempo extraordinario deja de serlo - para convertirse en ordinario, y forma parte del salario habitual del trabajador y si los trabajadores laboraran en forma continua constante y permanente una jornada mixta, compuesta de tiempo ordinario y extraordinario, pero este último no es esporádico o accidental, - el tiempo extra laborado, por su permanencia y continuidad, llega a ser una forma normal de prestación de servicios y el pago recibido por el mismo, al cabo del tiempo es parte integrante del presupuesto de los trabajadores".

Amparo directo 7913/59. Petróleos Mexicanos. Noviembre 27 de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Ma.-Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. SALA.- Sexta Epoca.-- Volumen LIII, Quinta Parte, Pág. 54.

De conformidad con la Ejecutoria precitada, la jornada extraordinaria presenta los siguientes elementos:

- 1).- Deberá ser laborada en forma continua, constante- y permanente.
- 2).- No deberá ser esporádica o accidental y requerirá constituirse en forma normal de prestación de servicios.

- 3).- El pago percibido en esas condiciones, constituye el salario regular para todos los efectos de las prestaciones correspondientes a los trabajadores.

Ahora bien, es cierto que esta medida trae consigo - un beneficio para el trabajador, puesto que le permite obtener un ingreso mayor, mismo que mejora sus condiciones generales de vida; también propicia un desgaste psicofisiológico más intenso en el operario, que surge como resultado de su labor excesiva, desarrollada con tal de percibir un salario superior al correspondiente por jornada ordinaria.

#### 4.- REGULACION ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

El trabajo de los ferrocarrileros se localiza en su calidad de trabajo especial en la Ley Reglamentaria en sus artículos 246 a 254, los cuales especifican las condiciones especiales de trabajo, que los singularizan de otras labores, al disponer:

"Art.-246: Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos".

"Art.-248. En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones".

"Art. 252. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de noche".

"Art. 253. No es violatorio el principio de igualdad de salarios, la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presenta en líneas o ramales de diversa importancia".

A).- EJECUTORIAS.a).- EL PAGO DEL SEPTIMO DIA NO INCLUYE EL SALARIO DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO REGULAR Y PERMANENTE.

"En el contrato colectivo ferrocarrilero se establece que el séptimo día se cubre con el monto del dieciséis punto sesenta y seis por ciento del salario fijo y determinadas percepciones obtenidas durante los otros seis días de la semana, incluyendo el obtenido por el tiempo extra autorizado en forma regular y permanente, haciendo exclusión expresa, de lo obtenido por tiempo extra eventual. Por tanto, cuando se reclama esta última prestación, la junta debe estudiar si se demostraron elementos de regularidad y permanencia en relación con el aludido tiempo extra y resolver lo procedente".

Amparo directo 1383/72., Antonio Enciso Gómez y otros. 7 de diciembre de 1972. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

De la mencionada Ejecutoria se pueden extraer como elementos:

- 1).- Por regla general, el séptimo día se cubre con el 16% del salario fijo de cada uno de los días trabajados.
- 2).- Cuando se labora tiempo extraordinario con regularidad y permanencia, el salario correspondiente debe incrementarse al salario fijo y a cualquier otra prestación que se pague al trabajador, a fin de calcular la percepción correspondiente al séptimo día. Haciendo exclusión expresa de lo obtenido por tiempo extra eventual.

b).- EL FRACCIONAMIENTO DE LA JORNADA NORMAL NO ORIGINA UNA JORNADA EXTRAORDINARIA.

"No es tiempo extra el que modifica la jornada normal, fraccionándola, si se toma en consideración, por una parte, que el patrón se encuentra facultado por el Contrato Colectivo de Trabajo para fraccionar dicha jornada, debido a las actividades especiales que desarro- - llan cierto grupo de trabajadores y, por la otra, que aún fraccionada dicha jornada no se excede de la que - semanalmente ha sido autorizada para esos mismos trabajadadores.

Amparo directo 16/69. Ferrocarriles Nacionales de México. 31 de julio de 1969. Cinco votos. Ponente: Ma. - - Cristina Salmorán de Tamayo. Vol. 7, Quinta Parte, Séptima Epoca, P. 15.

CUARTA SALA.

Se desprenden como aspectos de la Ejecutoria precitada, los siguientes:

- 1).- Solamente cuando el contrato colectivo lo señala-se puede fraccionar la jornada de trabajo, pues - de acuerdo con el artículo 25 que se refiere al - Contrato de Trabajo y de acuerdo con el artículo- 134 fracciones III y IV, el trabajador está obli-gado a prestar sus servicios por el tiempo y lu--gar convenidos, o sea él no tiene porque aceptar- que se le fraccione la jornada.
- 2).- Dada la naturaleza de las actividades realizadas.
- 3).- Máxime que no se rebasan las horas de trabajo consignadas en la jornada ordinaria.

c).- EL TIEMPO LABORADO DENTRO DE LAS OCHO HORAS SIGUIENTES  
AL TURNO DE UN TRABAJADOR ES TIEMPO EXTRAORDINARIO.

"Cuando haya transcurrido un lapso menor de ocho horas entre el momento en que terminó el turno de un trabajador y las horas en que principió el nuevo turno que le asignó la Empresa, todo el tiempo que labore en este último turno deberá considerarse como extraordinaria, o sea como excedente de la jornada que laboró en el turno que tenía anteriormente asignado, de acuerdo con la cláusula 215 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en Ferrocarriles Nacionales de México, que establece en lo conducente: "Se pagará tiempo extraordinario por todo el tiempo que se use a un trabajador en exceso a su jornada, cuando se le cambie de turno, siempre que no haya tenido ocho horas de descanso".

Amparo directo 5587/68. Guillermo León Ramírez. 25 de abril de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Vol. 4, Quinta Parte, Séptima Epoca, p. 15.

CUARTA SALA.

En la interpretación del artículo 215 del Contrato Colectivo de los Trabajadores Ferrocarrileros, se observan las siguientes características:

- 1).- Todo lapso de trabajo mayor al de la jornada ordinaria, será considerado como tiempo extra.
- 2).- Para que un trabajador pueda laborar dos jornadas ordinarias de trabajo distintas, es necesario que exista entre ellas un intervalo de ocho horas, cuando menos.
- 3).- Todo período posterior a la jornada de trabajo, hasta por menos de ocho horas, después de haber concluido ésta, será estimado como tiempo extraordinario.

- 4).- Para que el trabajador tenga derecho a reclamar - pago de tiempo extra, no es necesario que labore un período de tiempo inmediatamente a la conclusión de su período ordinario, sino es suficiente con que sea dentro de un lapso menor a las ocho - horas siguientes a ella.

De lo anterior se concluye la conveniencia de introducir el sistema propuesto para todo tipo de trabajadores, - puesto que las disposiciones precitadas encierran una garantía para el trabajador, mientras que las medidas postuladas en la Legislación vigente, dan lugar a la explotación del - mismo.

El criterio de la Corte en relación a los servicios prestados por los trabajadores ferrocarrileros, es de tendencia obrerista, puesto que se inclina en brindar una protección especial a su trabajo, atendiendo a la naturaleza peculiar de la labor.

## CONCLUSIONES

- 1). En una mirada retrospectiva para el estudio del Trabajo humano y nacimiento del Derecho del Trabajo, se pueden reconocer dos coordenadas que han delimitado su fenomenología social: La desigualdad humana y el afán de poder y riqueza.
- 2). Se localizan antecedentes del Derecho del Trabajo en Babilonia, con el Código de Hamurabi, en el cual se fijan normas sobre el salario mínimo para trabajadores de especialidad determinada; Palestina, pues el Libro V de Moisés contiene disposiciones referentes al salario. Con el Cristianismo apareció el sistema de Guildas, agrupamientos de cierto carácter religioso, donde son aplicadas regulaciones aludiendo al descanso semanal, e igualdad de salarios a quienes desarrollasen una misma actividad.
- 3). La Revolución Industrial implica cambios e innovaciones científico-tecnológicas, que tuvieron relevante resonancia no solamente en la política y la organización social, sino también en la ordenación jurídico-laboral, en virtud de presentarse fenómenos como la masificación del trabajo humano, nuevos sistemas de producción, que encierran una explotación sin la menor conmiseración del obrero; lo que origina la gestación de preceptos protectores del trabajador.
- 4). En Inglaterra, surge con Owen, por primera vez en la historia, un intento de protección al trabajador, al instalar en la empresa de su propiedad, escuelas donde se facilitaba la enseñanza; suprimir castigos al trabajador; y no ser aceptados menores de diez años; fijándose así mismo, en diez horas y media la duración normal de la jornada de trabajo.

- 5). En Francia, destacan manifestaciones ideológicas en pro de los trabajadores, descollando: Augusto Blanqui, - - quien luchó por la causa del proletariado, reclamando - una Legislación Social; Proudhon, aseverando que el trabajo no conduce a la propiedad, puesto que los obreros - son pobres. "El obrero jamás puede rescatar con su salario, el bien que ha creado con su trabajo".
- 6). El establecimiento de la jornada de trabajo, obedece a razones de índole psico-fisiológica, sociocultural, economica y de seguridad industrial.
- 7). La experiencia de la reducción de la jornada laboral en el Derecho Comparado, ha demostrado que los países desarrollados, son los que han alcanzado la reducción de la jornada a cuarenta horas, en cambio, los países en vías de desarrollo, no han logrado su limitación.
- 8). La semana de cuarenta horas tiene su antecedente legislativo a nivel internacional, en el Convenio Número Cuarenta y Siete. Dicho acuerdo fue aceptado por México, - firmándolo para tal efecto.
- 9). El primer precedente de la jornada de trabajo en nuestra Legislación, se encuentra en las Leyes de Indias, - S. XVII, fijando en ocho horas el período diario de labor.
- 10). La definición de jornada de trabajo se encuentra en el artículo 58 de la Ley Reglamentaria, el cual toma como principio, el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, desestimando la tendencia a considerar "la prestación efectiva de trabajo", como elemento integrador de la jornada laboral, tal como lo establecía la Ley de 1931.

- 11). Se reconocen en la Ley varios tipos de jornada: legal, - "La duración máxima de la jornada laboral será: de ocho horas la diurna, siete horas la nocturna y siete horas y media la mixta". (Art. 61); extraordinario, "Podrá - también prolongarse la jornada de trabajo por circuns--tancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres ho--ras diarias ni de tres veces en una semana" (Art. 66);-ordinaria, "Los trabajadores y el patrón podrán repar--tir las horas de trabajo, a fin de permitir a los prime--ros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modali--dad equivalente" (Art. 59, 2do. párrafo); humanitaria - es aquella "inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Concilia--ción y Arbitraje" (Art. 5o., fracción III).
- 12). La tendencia de los trabajadores mexicanos en las últi--mas décadas, es la de reducir la jornada, en virtud de--la innovación tecnológica, creciente movimiento sindi--cal y también desde el punto de vista económico.
- 13). El establecimiento inmediato de la semana laboral de -cuarenta horas, también conlleva consecuencias desfavo--rables, tales como el aumento de los costos de produc--ción, la doble ocupación, el que se propicie la especu--lación. Por lo tanto, deberá hacerse un estudio técnico y científico antes de implantarla.
- 14). La Corte ha refrendado el criterio sostenido en el pá--rrafo segundo del artículo 59 de la Ley Reglamentaria - al admitir la posibilidad de que las partes de la rela--ción de trabajo distribuyan las horas de trabajo aun en detrimento de la jornada legal, con propósito de que el trabajador pueda disponer de más horas o días de descan--so

- 15). La variación de las relaciones de trabajo de manera unilateral por el patrón es improcedente -estima la Suprema Corte, puesto que los empleadores no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos - que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo estipulación en ese sentido.
- 16). Para el pago de tiempo extraordinario, la Corte ha dispuesto que la vulneración de la fracción XI del artículo 123, estableciendo la duración máxima de jornada extraordinaria, no priva a los trabajadores cuando se exceden los máximos legales, del derecho para reclamar su monto, pues esta norma es de carácter imperativo y sus derechos irrenunciables.

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

- ALONSO GARCIA MANUEL. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. 4a EDICION. EDICIONES ARIEL, BARCELONA, 1973.
- ALFONSO FRANCISCO RAMIREZ. ANTOLOGIA DEL PENSAMIENTO POLITICO. EDITORIAL T.G., S.A., MEXICO, 1957.
- BEER MAX. HISTORIA GENERAL DEL SOCIALISMO Y LAS LUCHAS SOCIALES. TOMO I.
- BORRAJO DA CRUZ EFREN. INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. TERCERA EDICION. ED. TECNOS, MADRID, ESPAÑA.
- CABANELLAS GUILLERMO. CONTRATO DE TRABAJO. PARTE GENERAL, VOL. III. BIBLIOGRAFICA OMEBA, BUENOS AIRES ARGENTINA.  
EL DERECHO DEL TRABAJO. UNICA EDICION. ED. MUNDO ATLANTICO. BUENOS AIRES, 1945.
- DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. PRIMERA EDICION. ED. PORRUA, S.A. MEXICO, 1972.
- DEVEALI L. MARIO. TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO. SEGUNDA EDICION ACTUALIZADA Y AMPLIADA. EDITORIAL LA LEY. BUENOS AIRES, ARGENTINA - 1972.
- DIAZ OLVERA JOSE. APUNTES TOMADOS EN LA CATEDRA DEL PRIMER CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. U.N.A.M. 1976.
- DICCIONARIO DE SOCIOLOGIA. FONDO DE CULTURA ECONOMICA. MEXICO, 1971.
- EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA. CONFEDERACION PATRONAL DE LA REPUBLICA MEXICANA. MEXICO, 1972.

ESTUDIO DE LAS LEGISLACIONES Y PRACTICAS NACIONALES. EXTRAC-  
TO DEL INFORME DE LA 37a. REUNION, 1967 DE LA COMISION DE EX  
PERTOS EN APLICACION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES.

EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. ED. PORRUA,  
S.A. MEXICO, 1971.

GRIMBERG CARL. HISTORIA UNIVERSAL DAIMON, T. VI: DESCUBRI- -  
MIENTOS Y REFORMAS. EDICIONES DAIMON, MA-  
NUEL TAMAYO. MADRID, ESPAÑA.

JUSTO LOPEZ MARIO. INTRODUCCION A LOS ESTUDIOS POLITICOS. -  
VOL. I. ED. KAPELUZ.

PIRENNE HENRI. HISTORIA DE EUROPA. FONDO DE CULTURA ECONOMI-  
CA. MEXICO, 1974.

TESIS: LA JORNADA DE TRABAJO CONTINUA Y SUS EFECTOS JURIDI--  
COS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-  
ROMEO E. GONZALEZ VENTURA.

REVISTAS Y PERIODICOS.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. SECRETARIA DEL TRABAJO. NUMERO  
CUATRO. TOMO III. OCTAVA EDICION. SEPTIMA EPOCA. MEXICO, D.F.,  
1973.

TRIBUNA ALEMANA. DIE WELT, 20 DE JUNIO DE 1975.

PERIODICO EXCELSIOR DE FECHA 9 DE MARZO DE 1973.

PERIODICO EXCELSIOR DE FECHA 27 DE FEBRERO DE 1973.