



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**“La Jornada de Trabajo en la Nueva Ley
Federal del Trabajo”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Gilberto Grajales Solís

MEXICO, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

"DEDICATORIA A NUESTRO PRIMER MANDATARIO".

CON el respeto y la admiración que profeso a usted ciudadano LIC. LUIS ECHEVERRIA ALVAREZ, PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Dedico mi tesis profesional al gigante de las relaciones humanas e innovador y organizador de la política de nuestro país.

IN MEMORIAN.

LA REALIZACION DE ESTA TESIS NO SE HUBIERA TERMINADO SIN LA ATINADA DIRECCION DEL SEÑOR LICENCIADO JOSE MORENO DIAZ (Q.E.P.D.).

A LA FAMILIA MORENO DIAZ mis respetos y mi admiración por ser una familia ejemplar de gran valor moral-espiritual y formadora de inquietos juristas mexicanos.

SEÑORA ANTONIA DIAZ VDA. DE MORENO

LICENCIADO ENRIQUE MORENO DIAZ

SEÑORA GLORIA MORENO VDA. DE REACHI

SEÑORITA CONCEPCION MORENO DIAZ

SEÑORITA ALICIA MORENO DIAZ

A MIS AMIGOS con toda la estimación que les tengo dedico este humilde trabajo siguiendo sus ejemplos como ensallistas del derecho y mi respeto es para ustedes en la vida jurídica y en la política.

LICENCIADO ALBERTO FIGUEROA CANALES

LICENCIADO IGNACIO OVALLE FERNANDEZ

LICENCIADO LUIS MACIAS CARDONE

LICENCIADO HELADIO RAMIREZ LOPEZ

LICENCIADO FRANCISCO BERLIN VALENZUELA

LICENCIADO RODOLFO ECHEVERRIA RUIZ

LICENCIADO LUIS VELAZQUEZ

LICENCIADO CESAR MAYO JIMENEZ

LICENCIADO ALEJANDRO ARMENTA GASTELUM

LICENCIADO ROMULO RIVADENEYRA FARRERA

LICENCIADO IGNACIO LEGARIA RAMIREZ

LICENCIADO GUSTAVO SANTAELLA CORTES

Al Sr. EVARISTO MORALES CASTRO, con todo mi aprecio e inquieto representante cooperativista pesquero y político de ENSENADA BAJA CALIFORNIA, MEX.

A mis padres adoptivos: Sr. WILFRIDO TAPIA CASTELLANOS, SRA. EMILIA SOLIS DE TAPIA,
con el verdadero cariño que me embarga mi corazón rindo un homenaje sincero y abnegación por mis pilares de mi formación educativa y en cada momento me han inyectado el valor de la superación hasta llegar a la culminación de mis estudios profesionales.

A mis hermanas: MARIA ANTONIETA DE LUGO, ALICIA GRAJALES SOLIS, LUBIA GRAJALES DE ALBOORES Y CAROLINA AYALA DE AGUILAR, como pilares de mi educación rindo tributo por la confianza depositada en mí.

A mis tíos: BRAULIO SOLIS BARRIENTOS, NICOLAS SOLIS BARRIENTOS, ESTEBAN SOLIS BARRIENTOS, ROSA MARIA SOLIS BARRIENTOS, Y VIRGINIA COUTIÑO DE CHANG, como un testimonio de gratitud por la ayuda valiosa que me impulsaron para seguir adelante.

A mis primos ARMANDO TAPIA MEZA Y FAM., TRINIDAD GARCIA BARONA Y FAM., RAUL TAPIA MEZA Y FAM., HUMBERTO TAPIA MEZA Y FAM., MARIA ELENA TAPIA MEZA, con el profundo cariño y respeto que profano sea como estímulo este humilde trabajo y llevando a cabo sus presagios consejos a lo largo de mis estudios profesionales.

A mi padrino don PEDRO URIBE OLIVERA Y FAM. Con todo mi afecto y devoción en culminación a mis estudios profesionales.

Dedico mi tesis a la Delegada de Santa Cruz del Monte Municipio de Naucalpan de Juárez LA SEÑORITA ESTELA CENTURION FUENTES y a su distinguida Sobrina la Srta. YOLANDA CASTILLO MANZANO, quienes con sus tenaces consejos se cuajaron mis ilusiones y hoy se convierte en realidad este documento.

Con la admiración de siempre a don RAFAEL CENTURION FUENTES, Y LUIS CENTURION FUENTES, hombres de gran valor en la vida política y constructores de Santa Cruz del Monte, Edo. de México.

A doña CARMELA CENTURION DE LANDA, con todo mi cariño y aprecio a quien debo su aliento y su confianza siempre depositada en mí.

Con todo respeto y admirando siempre a los valores humanos al Sr. LIC. JUAN TRINIDAD LOPEZ, siguiendo su ejemplo de profesionista e inquieto político y como testimonio de mi carrera jurídica.

Al Dr. ISMAEL LOYO GARCIA, con un gesto de gratitud perenne y gran admiración a su talento cuyo seguidor a su sabia intelequia de Hipócrates.

A la Señorita SILVIA ESPINOSA ARGUELLO, con toda mi estimación por su esfuerzo logrado en la cultura estética.

Al Dr. RIGOBERTO GONZALEZ LOPEZ Y FAM. Profesor de la Facultad de Ciencias de la U.N.A.M. mis más sinceros agradecimientos por sus sabios consejos que me alentaron en mi vida profesional.

Al Sr. RENE VILLANUEVA TOLEDO, máximo exponente de la Confección Internacional México Europea.

Para el Sr. Licenciado ISRAEL CRUZ ARGUELLES y FAM., con todos mis sinceros respetos por su inquietud política como fundador de La Palabra de América "EL DIA DEL CAMPESINO".

Al director de la "VOZ DE LA FRONTERA" E "INSTANTERO POLITICO" Señor MANUEL KINTO GONZALEZ, con cariño y aprecio por el estímulo que me guardan los mencionados informadores de carácter nacional y rindo como testimonio este modesto trabajo al ser miembro activo y agradezco la confianza que depositaron en mí.

A la directora de la "OPINION NACIONAL" Señorita LILIA FLORES PORRAS, y las hermanitas SUSI Y ROCIO, en el ramo artístico denominado el dueto SACHENKA, mis reconocimientos por descubrir la verdad, y aquilatar valores de nuestro país en el periodismo mexicano.

Al Sr. MIGUEL GONZALEZ y FAM. con todos mis respetos en pro de la AMISTAD que nos une.

A mi Madre la Señora ERNESTINA SOLIS BARRIENTOS que me diera a luz como homenaje y admiración que siempre depositó su confianza en mi vida profesional y en mi formación universitaria.

Dentro de los horizontes tan extensos que representa la CIENCIA DEL DERECHO, el SUS-
TENTANTE se ha sentido atraído especialmente por el tema:

"LA JORNADA DEL TRABAJO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

El cual pongo a la consideración de mi honorable Jurado, esperando sea benévolo e Indul-
gente al juzgarlo y emitir su veredicto.

"LA JORNADA DEL TRABAJO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

CAPITULO I.

RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

ANTECEDENTES EN MEXICO.

- A) EPOCA PRECORTESIANA.
 - 1.—TRABAJOS ESPECIALIZADOS.
 - 2.—TRABAJOS COMUNES.
 - 3.—ESCLAVITUD.

- B) EPOCA COLONIAL.
 - 1.—TRABAJO DEL CAMPO,
 - 2.—TRABAJO DE LAS CIUDADES.

- C) MEXICO INDEPENDIENTE.
 - 1.—TRABAJO DEL CAMPO.

- D) MEXICO CONTEMPORANEO

CAPITULO II.

"HISTORIA DEL SALARIO EN MEXICO".

1.—SALARIOS EN MEXICO.

- A) EPOCA PRECORTESIANA.
- B) EPOCA COLONIAL.
- C) EPOCA INDEPENDIENTE.
- D) EPOCA MODERNA.

CAPITULO III.

REGIMEN ORDINARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.—EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- A) EL DERECHO SOCIAL EN LA COLONIA.
- B) EL DERECHO SOCIAL EN LA INSURGENCIA.
- C) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XIX.
- D) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XX, Y EN ART. 123.

2.—TEORIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

3.—LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- a) LA JORNADA DE TRABAJO.
- b) HISTORICA CONTROVERSIA DOCTRINAL POR EL PRINCIPIO DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- c) CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.
- d) PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.
- e) SEMANA INGLESA IMPLANTADA EN MEXICO.
- f) LA JORNADA DE TRABAJO (DURACION).
- g) LA JORNADA EXTRAORDINARIA.
- h) EL SALARIO.
- i) DEFINICION E INTEGRACION DEL SALARIO.

CAPITULO IV.

REGIMENES PARTICULARES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO.

1.—INTRODUCCION.

2.—EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

a) TRABAJO FEMENINO.

b) EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ABROGADA.

c) EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA VIGENTE LEY DEL TRABAJO.

3.—EL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.—EL TRABAJO DE LOS MENORES.

a) REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LEY FEDERAL ABROGADA.

b) REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.—REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES.

6.—EDAD MINIMA PARA LABORAR.

CAPITULO V

TRABAJOS ESPECIALES.

1.—INTRODUCCION.

2.—A) TRABAJADORES DE CONFIANZA.

B) TRABAJADORES DE LOS BUQUES.

C) TRABAJADORES AERONAUTICOS.

D) TRABAJADORES FERROCARRILEROS.

E) TRABAJADORES MANIOBRISTAS EN ZONAS FEDERALES.

F) TRABAJADORES DEL CAMPO.

G) TRABAJADORES COMERCIALES.

H) TRABAJADORES DEPORTISTAS.

I) TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.

J) TRABAJADORES A DOMICILIO.

K) TRABAJADORES DOMESTICOS.

L) TRABAJADORES DE HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS.

M) TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FAMILIAR.

"CAPITULO I".

"RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO". "ANTECEDENTES EN MEXICO"

- A) EPOCA PRECORTESIANA.
 - 1.—TRABAJOS ESPECIALIZADOS.
 - 2.—TRABAJOS COMUNES.
 - 3.—ESCLAVITUD.

- B) EPOCA COLONIAL.
 - 1.—TRABAJO DEL CAMPO.
 - 2.—TRABAJO DE LAS CIUDADES.

- C) MEXICO INDEPENDIENTE.
 - 1.—TRABAJO DEL CAMPO.

- D) MEXICO CONTEMPORANEO.

1.—RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

ANTECEDENTES EN MEXICO.

El derecho, como un producto del hombre, se desarrolla dentro del mismo medio en que se desarrolla éste.

Así recordaremos que el hombre ha vivido y vivirá siempre con el sudor de su rostro, como nos lo señala la maldición bíblica, observamos que la relación contractual obrero-patronal aparece a principios del siglo pasado en nuestro país.

Es conveniente saber el origen del Derecho del Trabajo en nuestra querida patria y su desarrollo hasta nuestra época actual contemporánea, para tener una vista panorámica jurídica que nos sirva de antecedentes a los estudios sobre el tema específico que desarrollaré y a los que me dedicaré en los capítulos posteriores.

La investigación que hago de la materia, sus antecedentes la encontramos desde la época precortesiana, dentro de esta etapa se encuentran diversas organizaciones sociales, por excelencia la esclavitud es la base del trabajo, es una función económica y, por lo mismo, la negación de una relación obrero patronal propiamente dicha.

Brevemente expondré la historia de las condiciones del trabajo en México, comprendiendo las siguientes etapas o épocas.

- A) Epoca Precortesiana,
- B) Epoca Colonial,
- D) México Contemporáneo.

A) EPOCA PRECORTESIANA.

En esta etapa examinaremos el trabajo entre los Aztecas y dividiremos o clasificaremos en tres formas: Trabajos comunes, especializados y la Esclavitud.

1) TRABAJOS ESPECIALIZADOS.—Estos trabajos eran desempeñados por verdaderos técnicos conocedores del trabajo u oficio y preparados en él mediante un aprendizaje largo.

Encontramos dentro de este pueblo que el trabajo se heredaba de una generación a otra generación, es decir, estas lo aprendían de padres a hijos.

2) TRABAJOS COMUNES.—Los oficios o trabajos que no requerían una especialización determinada del dominio del pueblo.

3) ESCLAVITUD.—Dentro de este conglomerado humano, se encontró el trabajo forzado. La esclavitud tuvo vigencia en este pueblo, aunque no con las características europeas. El esclavo era tratado con humanidad e inclusive se le llegó a tratar como a un verdadero familiar.

B) EPOCA COLONIAL.

En este período el trabajo se realizaba en forma diferente según se trate del trabajo del Campo o de las Ciudades.

Observamos que el Trabajo del Campo reviste la forma de trabajo forzado, el de las Ciudades es trabajo libre.

El tratadista J. DE JESUS CASTORENA en su opúsculo denominado, "MANUAL DEL DERECHO OBRERO", nos señala al respecto lo expuesto por el sustentante de la siguiente manera: "TRABAJO DEL CAMPO.—ORIGENES DEL TRABAJO FORZADO.—Los conquistadores consideraron que el hecho de la conquista, constituía para ellos un doble derecho, el de apoderarse de la tierra y el de apoderarse de los indios que en ella se encontraban. De aquí que lo primero a que proveyeron fué al reparto de las tierras, en cuyo reparto se incluían los naturales que las habitaban. Los habitantes de la tierra tenían obligación de tributarles y servirles. Se quiso, sin embargo, movidos por ideas religiosas seguramente, dar a esa situación una forma jurídica, imponiendo al conquistador ciertas obligaciones que nunca cumplió. A cambio de tener los habitantes de la tierra bajo su amparo y protección, a cambio de instruirlos en la religión Católica y de tenerlos bajo su guarda y depósito, el conquistador podía exigir de los indios servicios personales y tributo, en cuya exigencia debía usar el buen trato que corresponde dar a todos los hombres". (1)

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—Estoy de acuerdo con lo expuesto por el publicista citado, el conquistador jamás cumplió sus deberes y sí en cambio exigió desconsideradamente del indio servicios de toda clase, sin limitación.

Según mis estudios realizados sobre la materia, invoco las Provisiones Reales de los años de 1518 y 1523, prohibiendo el sistema de encomiendas.

Es de observancia general y particular del sustentante que no se obtuvo ningún resultado práctico de esa prohibición antes mencionada.

(1) CASTORENA, JESUS DE J., "MANUAL DE DERECHO OBRERO", México, 1932, Pág. 39.

Invoco en estas líneas al maestro Castorena, en su pequeña obra citada, estudia la Reglamentación de las Encomiendas de la forma siguiente: "REGLAMENTACION DE LA ENCOMIENDA.—Como no fuera posible destruir el sistema de las encomiendas impuestas por la conquista, los Reyes de España lo reglamentaron, sancionándolo, pero limitando las obligaciones de los indios e imponiendo deberes a los encomenderos. La encomienda era según esa reglamentación el derecho que tenía el encomendero de cobrar tributo a los naturales. Su monto no podía exceder de dos mil pesos al año y servía de base para su tasación el tributo que se pagaba al soberano. El tributo se pagaba en especie generalmente y en su cobro era auxiliar importante del encomendero, el cacique del lugar.

El encomendero no tenía facultades para exigir trabajo a los naturales; si le trabajaban habría de ser voluntariamente y estaba obligado a pagar un salario competente, a dar tiempo bastante para el descanso; en todo caso la prestación del servicio al encomendero debería ser sin perjuicio del cuidado de las tierras propias de los naturales. Se prohibía el llevarlos a climas distintos o insalubres y el ocuparlos en labores mineras y en el cultivo del añil, por considerarlos peligrosas. De la misma manera se prohibía en forma expresa a separar a los naturales de sus pueblos". (2)

(2) Obra Cit., Págs. 39-40.

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—Se desprende de esta reglamentación de la encomienda, según mis investigaciones de la siguiente forma: "La encomienda duraba dos vidas, es decir, quedaban sujetos a ella los naturales de la tierra al constituirse la Encomienda y sus hijos. La constitución de una encomienda obedecía a una orden real.

Sabemos que los deberes del encomendero, consistía en tener sus armas y sus caballos listos en todo momento, atender el llamado en caso de sublevación e instruir a los indios en fé católica.

Para mí esta reglamentación no tuvo vigencia general por parte de los encomenderos y persistió el trabajo forzado a pesar de la reglamentación de la encomienda.

TRABAJO DE LAS CIUDADES.

El publicista CASTORENA, nos habla de los gremios, es decir, se organizan los oficios en gremios, al respecto nos dice:

"LOS GREMIOS".—El trabajo de las ciudades es el trabajo de los artesanos. Los españoles instituyeron en México los sistemas jurídicos de la época que conocían y a los que estaban familiarizados y organizaron los oficios en gremios.

Esa organización responde a la misma idea y a los mismos fines a que respondió en Europa".

Así mismo el maestro CASTORENA, estudia a las Cofradías de siguiente manera: "COFRADIAS.—A cada gremio correspondía una asociación religiosa; poseían un santo patrón, celebraban con ostentación las festividades religiosas de la cofradía y todos los gremios contribuían a su sostenimiento". (3)

(3) CASTORENA, JESUS J., ob. cit., pág. 41.

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—El maestro CASTORENA en el trabajo de las Ciudades, durante la Época Colonial, examina conjuntamente a la organización de los oficios en que se agrupaban y que se denominaban gremios, así mismo observamos que las cofradías formaban una asociación religiosa de cada gremio.

Los gremios implantados en la Nueva España se regían por los sistemas legales idénticos de la época de la Edad Media en Europa.

C) MEXICO INDEPENDIENTE.

La Independencia de México, acusa políticamente una onda transformación, socialmente significa apenas la abolición de la esclavitud de los naturales del país.

El trabajo forzado en los campos, los gremios en las ciudades guardan la misma situación que durante la época de la Colonia.

Durante la época del México Independiente que comprende de 1821 a 1917, el tratadista Castorena estudia en su opúsculo citado, la abolición de los gremios y el trabajo del campo, señalando al respecto sobre la abolición de los gremios a estudio: "ABOLICION DE LOS GREMIOS.—Propiamente la abolición de los gremios no fué objeto de una medida dirigida a ese fin; indirectamente las leyes de Reforma dieron al traste con la organización gremial cuando declararon de propiedad de la Nación todos los bienes de las asociaciones religiosas; los de las cofradías y los de los gremios, dada el carácter religioso, pasaron a ser propiedad de la Nación. A partir de entonces las relaciones obrero patronales se desarrollaron dentro de un ambiente jurídico francamente liberal, régimen que alcanza su plenitud en los últimos veinte años del gobierno de Dn. Porfirio Díaz, durante los cuales y en la última decena se registran los primeros síntomas de malestar social a que condujo en todas partes la inflexibilidad del régimen.

EL TRABAJO DEL CAMPO.—El trabajo del campo no sufre transformación considerable ninguna, la servidumbre sólo abarca círculos de población cada día más amplios.

La situación de los trabajadores del campo era la del siervo que ya hemos descrito: "Para que hayan declarado por las Leyes del Trabajo, personales las deudas del trabajador, ya se comprenderá cuál era el régimen jurídico del campo". (4)

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—En mis estudios realizados con relación al Trabajo Forzado en el Campo y el de los Gremios de las Ciudades, tienen la misma semejanza, situación idénticamente igual en la época de la Colonia.

De esos estudios señalados anteriormente se desprenden las Leyes de Reforma del año de 1861, abolieron los gremios las propiedades que poseían los mismos, pasaron automáticamente al patrimonio del gobierno.

En el gobierno de Dn. Porfirio Díaz, algunos Estados de la República, dictaron en forma aislada, sin idea de ninguna transformación leyes de carácter laboral, cito como las más notables las siguientes: La de Accidentes de Trabajo, correspondiente al año de 1904, vigente en esa época en el Estado de México, la de 1906 del Estado de Nuevo León.

(4) Castorena, Jesús J., Ob. Cit., Pág. 42.

En relación a los trabajos forzados del campo los naturales objeto de las encomiendas, y que habían conservado sus propiedades, las perdieron totalmente por procedimientos puestos en práctica fueron todos de una injusticia casi incomprensible; la pérdida de las mismas significó su transformación en asalariados.

C) EPOCA CONTEMPORANEA.

De mis estudios sobre la materia laboral que cursé en mi querida Facultad de Derecho-UNAM, el trabajo en la época contemporánea se inició desde el momento en que nace la revolución de 1910, toma un gran auge la asociación obrera; los gobernantes la toleraban así como el derecho de Coalición.

De mis investigaciones en relación a esta época señala que el Presidente Madero en el año de 1911 creó el Departamento de Trabajo, que como toda oficina de esa naturaleza estuvo llamada, aunque no haya cumplido bien su misión, dadas las contingencias de la lucha, a ser el órgano técnico, de preparación, de recopilación de datos, de estadística, de encuesta, en materia de trabajo, a la vez que iba a servir de medio para recoger las opiniones, las quejas y las demandas de trabajadores y patrones.

En el año de 1917 se promulga la nueva Constitución de la República Mexicana, cuyo Artículo 123 determinó las bases de la legislación de trabajo y cuyo Artículo 27 sancionó el decreto de 1915.

Pocos antecedentes se conocen del artículo 123. Las discusiones sobre la procedencia de incluir en la Constitución un capítulo sobre el trabajo, la de situar ese capítulo en el de las garantías individuales o en otro lugar.

Existe un antecedente conocido del artículo 123 Constitucional; el discurso del Lic. José Natividad Macías y los dos proyectos de ley del Trabajo, uno de este mismo, y el otro del Lic. Zubarán Capmany, de ahí todo lo que puedo señalar como antecedente.

Un año posterior a la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, aparecen las primeras legislaciones en materia de Derecho del Trabajo, legislan los siguientes Estados de la República en el año de 1918: Veracruz, Nayarit y Yucatán, en el año de 1919 legisla sobre la misma materia el Estado de Sonora y en 1920 el Estado de Coahuila.

Las leyes de los Estados realizan la reglamentación del artículo 123 Constitucional, siguiendo los lineamientos generales de éste.

La federación de la legislación del Trabajo, concurren multitud de circunstancias, unas de carácter político y otras de orden económico, para reformar nuestra Constitución en sus artículos 73 y 123 a fin de hacer las facultades del Gobierno Federal, la reglamentación del segundo de esos preceptos.

Esas reformas se promulgaron y a ellas obedecen la vigencia que tuvo la ley del año de 1931, de aplicación en toda la República según lo declaraba en su artículo 1o. la antigua Ley.

Nuestra flamante ley vigente, es de carácter federal en su artículo 1o. señala: "La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, apartado A, de la Constitución.

CAPITULO II.

"HISTORIA DEL SALARIO EN MEXICO".

1.—SALARIOS EN MEXICO.

- A) EPOCA PRECORTESIANA.
- B) EPOCA COLONIAL.
- C) EPOCA INDEPENDIENTE.
- D) EPOCA MODERNA.

CAPITULO II.

"HISTORIA DEL SALARIO EN MEXICO".

SALARIOS EN MEXICO.—Sabemos que el contrato de Trabajo, entraña la obligación para el trabajador de prestar un servicio para el patrón, implica la de pagarlo. El precio del servicio es el Salario, este responde a uno de los elementos esenciales del contrato.

Los salarios en nuestro país han sido insuficientes desde la época de la Colonia y en el presente, con los movimientos económicos recientes no permiten satisfacer las más apremiantes necesidades de la clase trabajadora de México. En el capítulo anterior traté la historia de las condiciones laborales en nuestro país, va íntimamente vinculado con este tema que desarrollarse.

El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

Es de sobra conocido por la colectividad que el salario puede ser fijado por las partes o estar sujeto a límites que fija el Estado Mexicano tanto al máximo, como al mínimo, o sólo a uno de ellos.

En la legislación mexicana existe el salario mínimo; pero no existe un límite para convenir un salario superior y se hace mención del salario máximo para el caso de las Indemnizaciones en los Riesgos Profesionales y en las Primas de Antigüedad.

Trataré sobre la Evolución Histórica del Salario en México, para estudiar la evolución que el concepto de Salario ha sufrido al través de las distintas épocas, es necesario estudiar las épocas que clasificaré en la siguiente forma:

- A) EPOCA PRE-CORTESIANA,
- B) EPOCA COLONIAL,
- C) EPOCA INDEPENDIENTE, y
- D) EPOCA MODERNA.

A) EPOCA PRE-CORTESIANA.

Es necesario estudiar la cultura precortesiana que se desarrolló en la Meseta de Anáhuac. Es de todos conocido que en la Meseta de Anáhuac tuvo su asiento una civilización avanzada, la civilización Azteca.

La Licenciada CARLOTA CASTRO DE LA LAMA en su artículo que denominó "Evolución Histórica del Salario en México", que fué publicado en la "Revista Mexicana del Trabajo", nos reseña la época pre-cortesiana de la siguiente manera: "El imperio Azteca presenta en el curso de su historia un primer periodo en que el elemento humano ofrece cierta unidad de prácticas y ambiente de vida, los aztecas son esencialmente belicosos; llegan al territorio donde se establecen, en son de conquista, vencen y se radican en la meseta de Anáhuac, y se produce, sobre la base de los vencidos, la primera diferenciación social; los vencedores, especialmente los jefes militares, constituyen el primer grupo de privilegio, acrecentando así el número de elementos superiores, antes representado tan solo por aquellos que ejercían las funciones sacerdotales que involucraban también las pedagógicas y astronómicas. Prosiguen las conquistas, y mientras el grupo militar alcanza mayor grado de poder y dominio, el resto, que forma el grueso del pueblo azteca, unido a los vencidos, trabajo y sostiene a los sacerdotes y guerreros, así como a los servidores o gente del palacio del emperador, salido del grupo militar dominante.

La unidad desaparece completamente; se opera una jerarquización social y económica, una división profunda, una diferenciación marcada de modos de vida. La habitación, el alimento, los conocimientos de los privilegiados son diferentes respecto de los de la masa del pueblo. Los primeros gozan de abundancia, de saber amplio, de moradas monumentales; los segundos tienen medios de vida estrechos, pero suficientes para sustentar debidamente; su ciencia se reduce a principios elementales de algunas artes útiles; sus moradas son chozas rústicas.

No obstante esta diferenciación, en conjunto el Imperio llega a adquirir un progreso interno y exterior admirables, en astronomía y matemáticas, los adelantos alcanzan un elevado nivel; la alfarería y la arquitectura logran un desarrollo; se célebre la gran piedra del calendario, y son múltiples los vasos y otros objetos de tierra cocida, que presentan graciosas pinturas de magnífico colorido y composición.

Las clases mexicanas no tienen el tipo de castas infranqueables; era posible ascender a categorías sociales elevadas, en razón de actos heroicos. Pero, lo general es que se produce una sucesión profesional en las familias. La agremiación era perfecta, y casi existían barrios, fiestas y autoridades propias de cada profesión. "Dedícate decía un anciano a un joven, a la agricultura, a trabajar la pluma o a cualquier otra agrupación honesta, que así lo hicieron nuestros padres; de otra manera, ¿cómo se hubiera perfeccionado la subsistencia para ellos y sus familias?". De aquí se deduce que la finalidad del trabajo era mantener la propia subsistencia y de la familia.

La primera división social se produjo a base de los vencidos reducidos a la esclavitud; pero, quedaron en la primitiva organización una masa de hombres de condición social baja dedicados exclusivamente al trabajo.

La base de la vida privada y pública de los aztecas fué el "Calpulli". Las diferencias de clase existentes en los pueblos de los reinos coligados se reflejan fielmente en la distribución de la propiedad inmuebles: " el monarca era el dueño absoluto de todos los territorios sujetos a sus armas, y la conquista el origen de su propiedad; cualquiera otra forma de posesión y de propiedad dimanaba del rey". Las tierras conquistadas fueron objeto de distribución; el primer grupo comprende las tierras asignadas al rey, a sus colaboradores, parientes, amigos y a los guerreros; el segundo grupo era de las asignadas a los pueblos, y el tercero comprende las destinadas a los templos y a ciertas instituciones públicas.

Las tierras que el rey distribuía entre sus colaboradores tenían el carácter de usufructo y el que disfrutaba de la tierra, debía como manifestación de agradecimiento ofrecer al rey algunas cosas que usualmente consistían en flores y pájaros; pero su disfrute terminaba con el servicio o la función que el agraciado se empeñaba. Las tierras otorgadas por el rey a los miembros de su familia, así como a los guerreros distinguidos, parece ser que los agraciados estaban obligados a transmitir las a sus hijos mayores, constituyendo una especie de mayorazgo, pero que siempre quedaba a voluntad del monarca modificar o anular la asignación, y el beneficio o beneficiario no podía transmitir la tierra que se le había asignado, sino a persona de su misma categoría y nunca a un inferior.

Las tierras del segundo grupo, o sean las asignadas a los pueblos, estaban constituidas por las tierras del Calpulli, y se estableció una tendencia sobre las tierras del calpulli, sujeta al requisito de la vecindad, de suerte que el que salía del barrio voluntariamente o por la fuerza, perdía los derechos a las tierras que ocupaba y que cultivaba. Era una propiedad de carácter comunal, y el usufructo asignada a los que cultivaban la porción que al efecto se les otorgaba mientras la trabajaran o vivieran en ella. Esta especie de usufructo era transmisible de padres a hijos, pero si la familia dejaba de cultivarla dos años el ocupante para que la cultivara y en caso de no hacerlo al año siguiente, perdía el usufructo irremisiblemente.

La tercera porción de las tierras era asignada al ejército y a los templos, y éstas eran en general grandes extensiones cuya explotación se destinaba al sostenimiento del ejército en campaña o a sufragar los gastos del culto. Estas tierras se daban usualmente en arrendamiento o eran labradas colectivamente por los habitantes del pueblo próximo a ellas.

Los que carecían de oficio o no podían trabajar por su cuenta, acudían a los mercados en busca de trabajo y prestaban sus servicios a quienes los solicitaban, mediante una retribución. (5)

(5) CASTRO DE LA LAMA, CARLOTA, "Evolución Histórica del Salario en México", "Revista Mexicana del Trabajo".

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—En resumen, puedo decir que durante la época precortesiana, es decir, en el pueblo Azteca, los trabajadores o jornaleros recibían una remuneración o retribución a cambio de su trabajo, pero dicha prestación de salario no estaba reglamentada y su cuantía variaba de acuerdo con las partes contratantes, las cuales estipulaban la cantidad y especie en que debía pagarse dicha prestación o remuneración de salario.

B) EPOCA COLONIAL.

En esta época el natural o indio es considerado como menor de edad; el encomendero debe ser su protector. Legalmente no podría exigirle servicios personales ni ejercer jurisdicción sobre los encomenderos.

La corona se reserva la fiscalización de la encomienda, pudiendo cancelarla por incumplimiento de sus estipulaciones.

Las encomiendas se concedían por dos generaciones, transmitiéndose conforme al sistema hereditario del mayorazgo.

Es digna de mención la institución de los Repartimientos, que consistía en una distribución de indios entre los conquistadores, con fines religiosos y fiscales, continuado, de los indios o naturales repartidos, unos en posesión de sus tierras, obligados a pagar el tributo, pero obligados a trabajar en la explotación de las propiedades del beneficiario del repartimiento.

La Licenciada Castro de la Lama, se expresa de esta época de la forma siguiente: "Las tierras de América se regían, en cuanto a su situación legal, por esos principios:

- a) Todas las tierras de América pertenecen al rey y es su único y legítimo propietario.
- b) El las concede a los particulares que se obligan a labrarlas, siendo suficiente la negligencia o abandono del cultivo, para revertir al rey lo concedido.
- c) Cada indígena recibe el respectivo lote de tierra para su sustento familiar, con reparto de medios de cultivo.

Tenemos entre otras disposiciones las siguientes: "A los indios se les dejan sus tierras heredadas y pagos, de forma que no les falte lo necesario y tengan todo el alivio y descanso posible para el sustento de su casa y familia. Mandamos, que las estancias y tierras que dieran a los españoles sean sin perjuicio de los indios, y que las dadas en su perjuicio o agravio, se vuelvan a quien de derecho pertenezcan".

De lo anterior se deduce que es notorio el afán de la Corona por proteger y garantizar la independencia económica de los indígenas; pero dichas leyes favorecedoras sólo merecen su promulgación en América, con la fórmula: "Guárdese, pero no se cumpla", imponiéndose, pese al esfuerzo del virrey Toledo, del P. Las Casas y otros protectores de los indios, el ansia de riqueza de los conquistadores que utilizan a los indios sin consideraciones de justicia ni humanidad, guiándose sólo por su desmedido afán de lucro.

Respecto a los indios que no quisieran trabajar se dispone lo siguiente: "Con pretexto de lo mandado sobre que los indios se ocupen y trabajen en sus tierras, no han de ser apremiados a que se alquilen, sino los holgazanes, no ocupados en oficios o labranzas del campo, y que puedan y deban servir por mitas, y repartimientos y aunque vivieron ociosos, y no se entendieran en lo susodicho no sean apremiados a salir de sus lugares, sino a pueblos de españoles, donde no haya indios para trabajar, y esto sea, pagándoles su justo jornal a vista de nuestra justicia".

¿Cuál era su justo jornal en la práctica? Ese jornal comprendía la tasación o sea una porción mínima de alimentos y unas monedas de poco valor.

Respecto a los jornales de los indios que trabajaban en las m.nas se dice: "sea a voluntad de los indigenas y, si no se moderan en las peticiones, de modo que lo excesivo de ellas comprometiera los intereses de la explotación, lo tasen las justicias". Este precepto como los explicados no se cumplía. (6)

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—De mis investigaciones sobre la materia, en materia de salarios existieron disposiciones en las leyes de Indias que establecen: "Que el salario debía ser suficiente para las necesidades de la vida del indio".

Se prescribía también que "el salario debía ser tasado conforme a la calidad del trabajo y en ocasión propia, tiempo, carestía o comodidades para que fuese acomodado y justo".

Existían otras leyes que prohíben el pagar jornales en especie, y disponen efectuar dicho pago semanalmente o bien a diario, según los indios, debiendo pagarse en presencia de las justicias, el protector de indios y el párroco, levantándose acta del pago para remisión del testimonio al Consejo.

Todas estas disposiciones eran protectoras de los naturales, base del trabajo en la organización colonial.

(6) Castro de la Lama, Carlota, Ob. Cit., Págs. 84 y Sigs.

Si se hubiesen cumplido los preceptos o leyes de esta legislación al indio, hubiera estado colocado en una situación legal óptima, pero la realidad nos demuestra que esta legislación fué letra muerta en aquella época y que los naturales fueron objeto de una explotación cruel y perversa.

C) EPOCA INDEPENDIENTE.

Sabemos que a principios del siglo XIX se inicia en todo nuestro continente americano el movimiento literario que culminó con la independencia de las colonias americanas de la Metrópoli.

En términos generales puedo decir que predominó el criterio liberal francés; pero dicho criterio no era adecuado para las condiciones económicas y sociales de los nuevos países. Prácticamente la independencia significó tan sólo un cambio de amo y el español fué substituído por el criollo y el mestizo enriquecidos, y el régimen social de trabajo y de salario quedó casi igual que en la época colonial.

D) EPOCA MODERNA.

Es un hecho indiscutible que el origen de nuestra legislación del Trabajo se basó en las disposiciones contenidas en las Leyes de Indias, que contienen disposiciones tendientes a elevar el nivel de los indios y reglamentan por vez primera en nuestro territorio, la JORNADA DE TRABAJO, el salario mínimo, el pago de salarios, etc.

Invoco la gran figura del Generalísimo Dn. JOSE MARIA MORELOS Y PAVON, al abordar este problema, decía lo siguiente: "Las leyes deben ser tales que moderen la opulencia y la indigencia, que de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

A partir del año de 1914 se inicia un movimiento en pro de la legislación del trabajo. Puedo afirmar que el Derecho del Trabajo en México es en sus orígenes obra del Estado y posteriormente de las organizaciones de trabajadores.

Carranza tuvo la intención de promulgar una ley sobre materia del trabajo que remediara el malestar social reinante. Pero la idea de incluir la legislación laboral en la Constitución surgen en el Constituyente de 1917.

Para terminar este tema, señalaré que en el año de 1934 se creó la Comisión Nacional del Salario Mínimo.

El 30 de diciembre de 1936 se modificó el artículo 80 de la Ley de Salarios Mínimos y se impuso a los patrones la obligación de pagar el salario correspondiente al día de descanso semanal obligatorio.

En el mismo año citado se fijan dos salarios mínimos, uno rural y otro urbano, y se especifica que la fijación del salario debe hacerse por regiones geográfico-económicas y no por municipios.

En el año de 1937 al interpretar el artículo 99 de la Ley Federal del Trabajo vigente en esa época se concluye que el salario mínimo debe fijarse atendiendo a las condiciones cada región, según el costo de la vida y las necesidades del trabajador, entendiéndose por región una circunscripción de territorio dentro de la cual las condiciones económicas sean idénticas o similares, ya comprende dicha región zonas de jurisdicción local o federal o conjuntamente unas y otras.

El 24 de septiembre de 1943 entra en vigor la Ley de Compensaciones de Emergencia al Salario insuficiente que concede compensaciones para los trabajadores industriales que fluctuaron entre el 9% y el 50% sobre el monto de sus salarios, y entre el 5% y el 40% para los trabajadores del campo, que les permita hacer frente a la considerable alza de precios motivadas por la guerra.

CAPITULO III.

REGIMEN ORDINARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.—EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

- A) EL DERECHO SOCIAL EN LA COLONIA.
- B) EL DERECHO SOCIAL EN LA INSURGENCIA.
- C) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XIX.
- D) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XX, Y EN EL ART. 123.

2.—TEORIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

3.—LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

- a) LA JORNADA DE TRABAJO.
- b) HISTORICA CONTROVERSA DOCTRINAL POR EL PRINCIPIO DE LA JORNADA DE TRABAJO.
- c) CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.
- d) PRINCIPIO DE LA JORNADA HUMANITARIA.
- e) SEMANA INGLESA IMPLANTADA EN MEXICO.
- f) JORNADA DE TRABAJO (Duración).
- g) LA JORNADA EXTRAORDINARIA.
- h) EL SALARIO.
- i) DEFINICION E INTEGRACION DEL SALARIO.

CAPITULO III.

"REGIMEN ORDINARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO".

EL DERECHO SOCIAL EN EL ARTICULO 123 Constitucional. Antes de desarrollar el Capítulo que denomine examinar el Derecho Social contenido en el artículo 123 Constitucional.

Es de todos conocido, especialmente los que cultivamos la Ciencia del Derecho, que el Derecho Social apareció en las siguientes etapas:

A) EL DERECHO SOCIAL EN LA CULTURA.—El derecho social arranca de los preceptos legales contenidos en la famosa legislación de las LEYES DE INDIAS, para proteger a los naturales o indios, este derecho fue inspirado en la humanidad de los reyes católicos.

B).—EL DERECHO SOCIAL EN LA INSURGENCIA.—Es de suma importancia, transcribir el histórico mensaje dirigido al Congreso de Chilpancingo, denominado "Sentimientos de la Nación", de fecha 14 de septiembre de 1813, en el párrafo 12a., presenta su pensamiento social el Cura Dn. JOSE MARIA MORELOS Y PAVON: "Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte que se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto".

C) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XIX.—En nuestra patria en este siglo no nació todavía Derecho Social; tan sólo algunos pasos encaminados a la Socialización del Derecho, fue hasta la llegada de la Revolución Mexicana a cuya sombra se expiden decretos de carácter social en favor de trabajadores y campesinos, dando lugar a la celebración del Congreso Constituyente de 1916-1917, creándose un nuevo Derecho social.

D) EL DERECHO SOCIAL EN EL SIGLO XX, Y EN EL ARTICULO 123.—Las garantías sociales contenidas en nuestra Constitución que rige los destinos de nuestra Patria, es un verdadero Derecho Social.

El estimado maestro TRUEBA URBINA, en su obra denominada "La Primera Constitución Político-Social", nos señala que nuestra Constitución proclama las siguientes garantías de la forma siguientes: "Nuestra Constitución proclama las siguientes garantías sociales". El derecho a la educación y a la cultura, primera laicista, después socialista y actualmente democrática, para fomentar el amor a la patria y el mejoramiento económico y social (Art. 36.).

La limitación de la prestación de servicios a un año, cuando sea en perjuicio del trabajador (Art. 50.).

Prohibición de imponer a los obreros o jornaleros multa mayor del importe de su sueldo en una semana (Art. 50.).

En el artículo 27 no sólo se declara el dominio eminente de tierras y aguas, minas, petróleo, etc., del Estado, sino que la Nación en todo tiempo podrá imponer a la propiedad privada

las modalidades que dicte el interés público, así como el de regular el aprovechamiento de los elementos naturales susceptibles de apropiación, para hacer una distribución equitativa de la riqueza pública y para cuidar de su conservación. Con este objeto, se dictaran las medidas necesarias para el fraccionamiento de los latifundios, para el desarrollo de la pequeña propiedad agrícola en explotación, para la creación de nuevos centros de población agrícola con las tierras y aguas que les sean indispensables, etc., es decir, para socializar la tierra y la riqueza.

Se establece expresamente en el artículo 28 que no constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan, y no sean artículos de primera necesidad, siempre que tengan autorización del gobierno federal o local.

Los derechos sociales en favor de la clase obrera y de los trabajadores en particular se consignan en el artículo 123, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social", en función de socializar el trabajo y los bienes de la producción". (7)

TEORIA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Es importante construir una teoría de los Contratos de trabajo, el Individual, Colectivo y el Derecho de Asociación. En sí misma por las dificultades que ofrece el problema, por mi parte en mi carácter de investigador de esta rama del Derecho, intentaré descubrir que el intento es realizable.

(7) TRUEBA URBINA, ALBERTO, "LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICO SOCIAL DEL MUNDO", EDIT. PORRUA, S. A., México, 1971. Págs. 52-53.

Para llegar a la meta trazada por el Sustentante, el trayecto fácil es el estudio de la teoría de los actos jurídicos que analiza el Derecho Civil, a la luz o presencia, no de otra cosa, que de la Ley Positiva, es decir, la Legislación Laboral.

La legislación del trabajo acepta el Principio de la Autonomía de la Voluntad, para que los contratos de derecho del trabajo tengan valor jurídico, es necesario que la voluntad preva- lezca y que sea libre.

La voluntad no tiene valor legal cuando no se tiene capacidad jurídica de razón, o teniéndola, un error sobre la naturaleza del contrato o sobre la identidad de la cosa, objeto del mismo contrato, anulan la manifestación de voluntad y la voluntad misma. Para reafirmar mi posición jurídica invoco los preceptos legales en la antigua ley laboral y la vigente.

ANTIGUA LEY

ARTICULOS.

Ley Vigente

17, 22 y 42

20, 22 y 386

Estas disposiciones tienen un carácter convencional a los contratos y como resultado los principios del Derecho Civil debieran ser aplicables; la legislación laboral sanciona imponiendo la sanción de nulidad de los contratos de los menores de edad, es decir, menores

de 14 años, artículo 22, Fracción III, en la ley derogada, en la ley vigente en el artículo 175, queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años.

Igualmente aplicando los artículos respectivos en ambas legislaciones citadas.

LEY ABROGADA

ARTICULOS

121 y 329, FRACCION I

LEY VIGENTE

46.

Expresamente estos artículos invocados por el sustentante sancionan el principio de la voluntad a más de existir ha de ser libre. Pero, contrariamente a lo que podría suponerse, existen situaciones en las que no existe la voluntad, en las que esa voluntad se halla viciada y sin embargo la ley no anula el contrato, le presta toda su fuerza y apoyo como si esa voluntad existiera. Estudiemos algunas de esas situaciones.

1) El estatuto del contrato individual de trabajo determinado por la ley agota la contratación de esa naturaleza; dado su carácter imperativo se aplica cuando las partes nada expresan al respecto o cuando lo expresado es contrario a él. El contrato tiene validez legal.

LEY ABROGADA

ARTICULOS

22, Fracción IV.

LEY VIGENTE

2) Para los patrones es obligatorio celebrar contrato colectivo de trabajo, cuando el sindicato o sindicatos de sus trabajadores lo exijan.

La voluntad tiene un doble aspecto, como simple disposición de celebrar contrato y como la expresión del contenido del contrato. Falta tratándose del contrato colectivo la disposición de celebrarlo, en consecuencia no hay ni puede haber voluntad; la Ley, sin embargo, otorga validez plena.

LEY ABROGADA

ARTICULOS

43

LEY VIGENTE

387.

3) El contenido del contrato puede ser el resultado, no de la voluntad de las partes; de una sentencia pronunciada por autoridad competente.

Esta ya no se interpreta, fija el contenido del contrato; sus cláusulas no son resultado de un convenio, en consecuencia la voluntad no existe. No se podría alegar un cambio en ese estatuto así determinado es nulo.

LEY ABROGADA

ARTICULOS

56

LEY VIGENTE

397

4) El contrato colectivo se aplica a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa, lo mismo sean miembros del sindicato. Las personas extrañas al sindicato, sin

que lo hayan querido, sufren la aplicación del contrato, no hay convenio, no hay voluntad, no obstante, los compromisos son legales.

ARTICULOS

LEY ABROGADA

396

LEY VIGENTE

48

5) El mismo resultado tiene el contrato colectivo para los obreros y patrones de una región y de una profesión para la cual se declara obligatoria el contrato. Su obligatoriedad es indiscutible y prevalece sobre las estipulaciones de los contratos particulares de las empresas.

ARTICULOS

LEY ABROGADA

58 y 63

LEY VIGENTE

415 y 417

6) El contrato colectivo resultado de una huelga, es válido. Viene aquí el problema legal relativo a la validez de un contrato celebrado bajo la intimidación. La solución de la ley, sin declararme por ahora sobre la existencia de la intimidación, es un sentido de reconocer validez al derecho de huelga que satisface ciertos requisitos y como consecuencia lógica a las situaciones jurídicas derivadas de él.

Intimamente se encuentra vinculada con la teoría de la voluntad, está la de los efectos relativos de los actos jurídicos que se expresa diciendo: El contrato obliga únicamente a las personas que intervienen en su celebración.

El Derecho Civil señala dos casos de excepción a la regla, el de los representados, que son partes según el contrato de mandato, y el de los causa habientes, que adquieren las cosas o la universalidad de bienes con las afectaciones jurídicas introducidas por el autor de la herencia.

Los casos de excepción en derecho del trabajo se encuentran sancionados en la ley.

ARTICULOS

LEY ABROGADA

35, 459 y 460

LEY VIGENTE

41 y 709, Fracciones I, II.

De una manera general el contrato de trabajo no es susceptible de terminación, por lo menos en el sentido en que lo son la mayoría de los contratos de derecho común. La terminación del contrato quiere decir que no ha existido y que no existe, que no ha producido efectos ninguno entre las partes y que éstas se dan recíprocamente lo que habían recibido por virtud del contrato celebrado.

La restitución en íntegro del pretor es materialmente imposible tratándose de ciertos contratos, el matrimonio, el arrendamiento, el de trabajo.

La naturaleza del contrato impide ese fenómeno; el servicio prestado no es susceptible de restitución.

No cabe otra cosa que el pago del precio convenido o del legal; es la única forma de restituir, así sea nulo el contrato, así se resuelva, se rescinda, etc.

En estas condiciones la nulidad, la resolución, la rescisión obran como verdaderos casos los retroactivamente. La terminación y la extinción surten efectos para el porvenir; desde extinción de obligaciones. Los efectos producidos, lo fueron ya y no es posible destruirgan las partes de todo compromiso; sin embargo, por consecuencia con el tecnicismo y con el diverso sentido de una y otra institución, mantendré esta terminología.

El contrato nulo no puede legalmente existir; eso es lo mismo en derecho laboral que en derecho común, jurídicamente no tiene existencia ni la tuvo, las partes se supone que jamás han contratado, el contrato nulo de derecho laboral no se destruye, las partes contrataron, pero en lugar de hacerlo conforme a ciertas bases lo hicieron conforme a otras; el efecto de la nulidad en derecho del trabajo, el ordinario cabe advertir, no es la destrucción del contrato, es el restituir el contrato desde que se produjo a los términos legales, al mínimo de protección jurídica.

LEY ABROGADA

ARTICULOS

22, Fracción IV.

Digo que el efecto ordinario de las nulidades es éste, puesto que se pueden dar los casos en los que el contrato mismo no puede existir legalmente.

El contrato celebrado por un menor de 14 años en la legislación derogada, el contrato declarado nulo por error, dolo o violencia es nulo en sí mismo y no nada más en una de sus partes; sin embargo, no se destruye retroactivamente, simplemente para el porvenir.

La nulidad de pleno derecho, la declarada expresamente por la ley, la que proviene de haber contrariado el tenor de las leyes prohibitivas, esa nulidad no destruye el contrato ni retroactivamente, ni para el porvenir, su efecto consiste en la sustitución del contenido contractual por el que es conforme a la ley.

Con estas modalidades bien importantes ha de entenderse la materia de nulidades en derecho del trabajo. En él se mantiene la distinción de nulidades de pleno derecho y anulabilidad, se encuentran en la legislación derogada los artículos 22 y 329, Fracción I.

La condición en su doble forma suspensiva y resolutoria parece estar admitida en nuestro derecho del Trabajo. La condición resolutoria está claramente establecida en la ley en la primera no hay ningún texto que represente obstáculo para concertarla.

ARTICULOS

LEY ABROGADA

126-Fracción II

LEY VIGENTE

53-Fracción III.

En cuanto al término, puede pactarse, pero su llegada sólo implica la extinción de la obligación si coincide con ella la desaparición de las causas que dieron margen a la celebración del contrato.

ARTICULOS

LEY VIGENTE

35.

LEY ABROGADA

39

La solución que di al problema de si el Derecho del Trabajo es público o es privado, nos sirve para declarar que tratándose de la libertad de los actos jurídicos el principio que se debe afirmar es contrario al que sustenta en derecho civil. La regla en éste es la libertad; señalados son los casos de normas imperativas: el derecho que rige los actos de los particulares es fundamentalmente de derecho privado; por lo tanto se es libre casi siempre para pactar y dejar de pactar; las obligaciones del individuo provienen de su intención, de su voluntad.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LA JORNADA DE TRABAJO. -

Después de haber estudiado el Derecho Social contenido en el artículo 123 Constitucional y la Teoría de los Contratos de Trabajo, es interesante en el aspecto jurídico tratar el tema, apasionante de la jornada de trabajo, y, que desarrollaré en mi carácter de estudioso de esta hermosa disciplina jurídica.

La jornada de trabajo, en la lucha en materia laboral, tiene una importancia tan grande, que han sido los incidentes de la lucha por alcanzarla los que han dado a la clase proletaria uno de los motivos mas grandes de unión. Un porcentaje bastante elevado de las huelgas tiene su origen en esta materia.

En nuestra época no se discute la intervención del Estado Mexicano en la limitación de la JORNADA DE TRABAJO aunque antes fuera un tema de los más socorridos por adversarios y propugnadores del sistema regulado por el gobierno mexicano.

La discusión se hizo por lo demás alrededor de los principios individuales del derecho; hoy, como cuando esos principios estaban en gestación, la cuestión se plantea como un problema de conveniencia social, fuera de toda definición o concepto jurídico anterior.

Es bajo este plano que la limitación de la duración de la Jornada de Trabajo se ha justificado plenamente.

HISTORICA CONTROVERSIA DOCTRINAL POR EL PRINCIPIO DE LA JORNADA DE TRABAJO

Las discusiones a que hago mención, el Doctor Mario de la Cueva, en su obra titulada "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", nos expresa en relación a esta histórica controversia doctrinal, de la manera siguiente: "Muchas veces hemos recordado la trama hermética del contrato de arrendamiento de servicios que bordaron el liberalismo económico y los juristas hacedores del derecho civil, lo que permitió a los empresarios imponer, a pretexto de la libertad de contratación y de la autonomía de la voluntad las jornadas de trabajo largas, mayores que el tiempo que media entre la salida y la puesta del sol. El principio de la libre contratación, explicó Leroy Beaulieu, deja a la voluntad del trabajador y del patrón la fijación del tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas; pero además, ¿por qué ha de prohibirse al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso?"

Bajo su refinada apariencia, la tesis aseguraba una cruel e impune explotación: la Ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de ocho, diez, doce o catorce horas, por lo que, aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo.

Fueron muchas y fuertes razones de índole biológica, social, familiar y cultural que apoyaron la reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraba la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban al día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte, que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponían de tiempo para asomarse al saber.

En la historia de nuestro derecho del trabajo, la Declaración de Derechos de 1917 resolvió definitivamente el problema en sus fracciones primera y segunda: la duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche. Ahí brilla en plenitud la tesis de que el artículo 123 es únicamente el mínimo de beneficios que deba respetarse en las relaciones de trabajo: la norma no habla de jornada obligatoria de ocho horas, ni siquiera de jornada de ocho horas, sino de jornada máxima, por lo que nada impide que la Ley o los contratos y sentencias colectivas establezcan jornadas más reducidas.

El artículo 59 de la Ley nueva confirmó esta interpretación, pues dice que "trabajador y el patrono fijarán la duración de ya jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales", esto es, ahí se dice que puede fijarse una menor; y el artículo 811, que reproduce el 576 de la Ley vieja, ratifica esa solución para las sentencias colectivas, al decir que "la Junta podrá aumentar o disminuir ... la jornada o la semana de trabajo ...".

Por eso hemos sostenido repetidamente que sin necesidad de una reforma constitucional, los sindicatos pueden exigir y obtener la implantación de la jornada de cuarenta horas a la semana". (8)

(8) DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1972, Págs. 268- 269.

COMENTARIOS DEL SUSTENTANTE.—La actual Ley en el artículo 811, autoriza a las Juntas o Tribunales del Trabajo a aumentar o disminuir la JORNADA DE TRABAJO, estoy de acuerdo con la postura del Doctor Mario de la Cueva, que sin necesidad de reformar a nuestra Constitución, los sindicatos pueden exigir u obtener la implantación de la JORNADA DE TRABAJO DE CUARENTA HORAS A LA SEMANA.

CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO.

Es importante saber el Concepto de Jornada de Trabajo, el maestro Mario de la Cueva en su obra nos lo expresa en la forma siguiente: "Mucho tiempo meditaron los miembros de la Comisión, hasta que una vez que vino de no sé dónde ni cuándo, nos dijo, que en las disposiciones de la Ley vieja había una trasmutación de los conceptos, pues para la legislación, la doctrina y la jurisprudencia, jornada de trabajo significaba, no un número

de horas que se hubiera estipulado, y a falta, es decir, la jornada de trabajo significaba, no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiera estipulado y a falta de estipulación, por el máximo legal, quiere decir, la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo.

La solución se presentó bajo el rubro de principio de trabajo efectivo". (9)

Hablando del principio de trabajo efectivo, el tratadista laboral Euquerio Guerrero, en su obra "MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO", nos dice: "Las jornadas legales se refieren a TRABAJO EFECTIVO, salvo el caso del período destinado para el almuerzo que estableció, para el D. F., el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de mayo de 1944, expedido por el Presidente AVILA CAMACHO, como legislación de emergencia y después aceptado por el Congreso de la Unión como legislación ordinaria.

(9) DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., Pág. 270.

En la actual se contiene el artículo 63 dispone para el caso de jornada continua de trabajo, se conceda al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Este precepto fue objetado por los grupos empresariales alegando que se reducía la jornada de trabajo a 45 horas, lo que significaba un 6% en el costo de la nómina. Desde un punto de vista económico la objeción no aparece fundada; y el hecho de que solamente exista esa suspensión tratándose de jornada continua, permite que en todas las empresas con jornada discontinua no se registra dicho caso. Por otra parte, como ya lo hicimos notar, en el D. F., desde 1944 se viene aplicando ese sistema, creando una discriminación injustificada respecto de las empresas establecidas fuera del mencionado D. F. Por ello no encontramos objetable la reforma, ya que, por otra parte, los estudios científicos sobre la fatiga en el trabajo indica la conveniencia de un descanso que permita a los trabajadores no disminuir el ritmo de la producción".

El citado tratadista en su obra cita otros preceptos de esta manera: "Además, existe otro precepto importante relativo a que, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante sus horas de reposo o comidas, el tiempo correspondiente le será computado como efectivo de la jornada de trabajo. Entendemos que, "lugar donde presta sus servicios" es el local donde se labora: oficina, taller, etc., y no todo el centro de trabajo.

El artículo 64 sólo se explica cuando, por razón del mismo trabajo no es posible desatenderlo como ocurre con el fogoneo que debe vigilar su caldera, el velador, el operador de ciertas máquinas, etc." (10)

PRINCIPIOS DE LA JORNADA HUMANITARIA

De la Declaración de Derechos Sociales, se desprende este principio, que está contenida de un sentido humano, el Doctor de la Cueva, estudia este principio en su obra mencionadas, la estudia de esta forma: "La Declaración de derechos sociales está impregnada de sentido humano, y en aplicación de él pasó sobre el principio de la jornada máxima de ocho horas y creó lo que ya debe denominarse la Jornada Humanitaria. La idea reside en la fracc. XXVII, inciso "b", del artículo 123. La Ley de 1931 consignó la idea en su art.

22, fracc. VII, pero ahí se alteró el texto constitucional, situación que llevó a la Comisión a devolver a la norma su pureza original (art. quinto de la Ley nueva):

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: III: Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(10) GUERRERO, EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", EDIT., PORRUA, S. A., MEXICO, 1973, Págs. 115.

Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica resuelven que la jornada humanitaria no puede ser mayor que la máxima de ocho horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuencia entendemos por jornada inhumana la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos colectivos, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Al estudiar el problema, la Comisión comprendió que no era posible definir el concepto jornada notoriamente excesiva dada la índole del trabajo, ni podía tampoco introducirse una enumeración siquiera enunciativa, por lo que decidió dejar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión de los casos concretos que se les presenten. La resolución no será arbitraria, porque faltarían las Juntas a su función y violarían las normas constitucionales y legales; por lo contrario, habrán de considerar las circunstancias que concurren. tales como el peligro para la salud y la vida, el exceso de energía requerida en comparación con otros trabajos, la tensión nerviosa a que se encuentra sometido el trabajador, y otras semejantes; algunas bases importantes son los reglamentos de trabajos peligrosos, las recomendaciones de la medicina del trabajo y las legislaciones de otros pueblos, porque el problema es principalmente científico. (11)

(11) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., Págs. 272 y 273.

SEMANA INGLESA IMPLANTADA EN MEXICO

La llamada semana inglesa es implantada en nuestro medio laboral, el maestro de la Cueva se expresa de forma siguiente: "La llamada semana inglesa: esta vieja idea proclamaba la conveniencia de distribuir las horas de trabajo de tal suerte que se formara un descanso continuo de una tarde y un día completo. El párrafo segundo del artículo 69 de la Ley de 1931 se inspiró en esa idea, pero al reconocerla se olvidó que Inglaterra no existe la rigidez constitucional de nuestra jornada de trabajo. La comisión no quiso dificultar un mayor descanso semanal a los trabajadores; de ahí el también párrafo segundo del artículo 59, que ya no habla de jornada de cuarenta y ocho horas, lo que quiere decir que el tiempo de trabajo puede ordenarse de tal suerte que en el día sábado concluya al medio día, a cuyo efecto podría adelantarse la hora de ingreso al trabajo". (12)

LA JORNADA DE TRABAJO

Es importante saber la duración de la Jornada de Trabajo en la Ley de Trabajo de 1931 y la vigente, leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

Examinaré la duración de la Jornada de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931. El artículo 123 Constitucional, Apartado "A", Fracción I, fija la duración de la jornada diurna en ocho horas.

La fracción II del mismo artículo, limita la duración de la jornada nocturna a siete horas.

(12) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., Pág. 274.

Los artículos 69 y 70 de la Legislación de Trabajo Vieja, siguiendo a la Constitución General de la República, hacen las mismas declaraciones, previendo además el artículo 71 la duración de siete y media horas de la jornada mixta, o sea aquella que se desarrolla parte durante el día y parte durante la noche; de ninguna manera el período de trabajo en la jornada mixta correspondiente al tiempo que la ley señala como nocturna, ha de ser igual o mayor de tres y media horas, pues en ese caso habrá de conceptuarse el trabajo como nocturno en su totalidad. Para los efectos de estos preceptos entiende por trabajo diurno el artículo 68 el comprendido entre las seis y las veinte, y por nocturno el resto del día. Pasaré a estudiar la duración de la "JORNADA DE TRABAJO" en la Ley Federal Vigente.

El publicista poblano ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, en su obra que tituló "La Nueva Ley Federal del Trabajo" se expresa de esta manera en relación a la duración de la Jornada de Trabajo: "El justo salario, la jornada de trabajo, las condiciones higiénicas para desarrollar el trabajo y el derecho de asociación sindical han sido las metas por alcanzar del movimiento obrero de todos los países del mundo que fundan sus regímenes económicos sobre la propiedad privada. México no podía ser una excepción, por ello en la Constitución queretana que nos rige quedaron plasmadas tan justas aspiraciones. El artículo 123 constitucional afirma:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 hs.

El artículo 56 de la ley reglamentaria afirma: "Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecer diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley".

El artículo 59 afirma: "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

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

Las horas de trabajo que excedan de la jornada máxima para el descanso del sábado por la tarde no se considerarán como tiempo extraordinario (amp. Dtc. 6809/63).

La división de la jornada de trabajo se precisa con toda claridad en el artículo 60: "La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

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

La anterior disposición corresponde a los artículos 68, 69, 70 y 71 de la Ley abrogada. Tratándose de trabajo cuya naturaleza es peligrosa como la minería, o cierto tipo de trabajo de la industria siderúrgica como la fundición de metales, la duración de la jornada de trabajo podrá reducirse naturalmente tratando de proteger la salud y la vida del trabajador. Este párrafo debe interpretarse en función de lo dispuesto por la fracción tercera del artículo 5o.

La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. La nueva ley declara que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón y entre ambos se fijara la jornada de trabajo sin exceder de los máximos legales. (Art. 58). (13)

El Doctor Mario de la Cueva, estudia las jornadas diurna, nocturna y mixta, de la manera siguiente: "Las fracs. I y II del artículo 123 distinguieron entre jornadas diurna de ocho horas y nocturna de siete, pero no determinaron ni el principio ni en fin de cada una, lo que ha permitido cierta flexibilidad y la creación de la jornada mixta. El tiempo de duración de esta última se fijó en el artículo 61 en siete horas y media y su creación brotó de una necesidad en todas aquellas empresas de trabajo continuo, por que entre los turnos de la mañana y de la noche tiene que colocarse un turno, al que también se le denomina turno mixto. Con la creación de esta jornada, la Ley de 1931 quiso evitar que a pretexto de que el turno principiaba dentro de las horas de la jornada diurna, se le aplicara la regla de una jornada máxima de ocho horas.

(13) PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", EDIT. TEXTOS UNIVERSITARIOS, S. A., MEXICO, 1971, Págs. 47 y 48.

El artículo 60 de la Ley nueva, que reprodujo las disposiciones de la legislación de 1931, fija el horario de cada una de las jornadas:

- a) La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas;
- b) La nocturna corre de las veinte a las seis horas;
- c) La jornada 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". (14)

El Doctor Trueba Urbina, estudia la jornada de trabajo, en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo" nos expresa al respecto: "Frente a la dictadura patronal que abusa de su poder imponiendo jornadas inhumanas, agotadoras y mal remuneradas, originarias de la plusvalía, el nuevo derecho del trabajo a partir del 1o. de mayo de 1917 proclamó la jornada máxima de ocho horas, base de todas las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional. La nueva Ley Laboral define y precisa las diversas condiciones y circunstancias de la jornada de trabajo en los términos siguientes:

Artículos 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68.

La teoría de la jornada de trabajo se funda en el principio de derecho social de proteger la vida y la salud de los trabajadores, así como justa compensación que mitigue en mínima parte la plusvalía. Consiguientemente debe adoptarse la jornada semanal de cuarenta horas en la Ley, pero habrá que luchar para establecerla previamente en los contratos colectivos. (15).

(14) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., Págs. 274 y 275.

LA JORNADA EXTRAORDINARIA

El maestro MARIO DE LA CUEVA, analiza en su obra ya citada, los principios de la jornada extraordinaria de trabajo, en los términos siguientes: "La asamblea Constituyente entendió que el principio de la jornada máxima de ocho horas no podía tener un valor absoluto, pues son muchos los factores que dan origen a actividades que o son inevitables o que no pueden preverse, circunstancias de naturaleza económica o técnica: en la primera hipótesis se coloca la exigencia de una mayor producción para satisfacer una necesidad social inaplazable, como, a ejemplo, un medicamento que se requiere de los laboratorios para prevenir una epidemia, o cuando desaparece un producto que hacía concurrencia al de la empresa y surgen nuevos requerimientos de los compradores; y en la hipótesis de circunstancias técnicas encontramos los procesos de elaboración de substancias que no pueden dejarse pendientes, o como una situación especial, la condición de las empresas de trabajo continuo, pues la suma de las horas de las jornadas diurnas, mixta y nocturna, dejan un sobrante de hora y media que tiene que cubrirse. Estas y otras consideraciones que podrían hacerse, justifican la frac. XI del Artículo 123, que autoriza la prolongación de la jornada por circunstancias extraordinarias, pero dentro de límites determinados.

(15) TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", EDIT. PORRUA, S. A., México, 1972, Págs. 285 y 286.

El Concepto de jornada extraordinaria: la determinación de la idea debe desprenderse del concepto que propusimos para la jornada ordinaria, por lo tanto, damos el nombre de jornada extraordinaria o de horas extras de trabajo, a la prolongación, por circunstancias extraordinarias, del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono.

En la ejecutoria de 12 de agosto de 1936, toca 395/36/1a., Eulogio Celorio y coagraviados, la Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió que por jornada extraordinaria debía entenderse la prolongación de la misma actividad que se desarrolla en la jornada ordinaria, más o menos, decir, más no como un segundo empleo, porque, dijo el tribunal, la prolongación de la jornada sólo puede efectuarse por quien presta el trabajo, mientras que en la segunda hipótesis, cumplida la jornada del primer trabajador, puede entrar otro, juntamente con los trabajadores del turno siguiente.

La argumentación causó un fuerte impacto, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje intuyeron que se producía una injusticia y se orientaron en un sentido distinto, pues, replicaron, desde el punto de vista del trabajador y éste es el interés protegido por el derecho del trabajo en ese segundo empleo se da, de hecho, una prolongación de su jornada de trabajo. También aquí quebró la Ley nueva las dudas que pudieran sobrevivir, pues basta que se prolongue el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición

del patrono, para que se dé el presupuesto de la jornada extraordinaria, bien entendido que no quedan incluidos los trabajos de emergencia mencionados en el apartado anterior.

El Concepto de Circunstancia extraordinarias: la determinación del concepto fluye de los renglones iniciales de este apartado.

La prolongación de la jornada ordinaria no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una necesidad de las empresas, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima.

Las circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos.

El trabajo extraordinario puede ser permanente o temporal: ocurrirá lo primero si la actividad de la empresa, por necesidades de orden técnico, no podría desarrollarse sin él, como el caso citado de los trabajos continuos; lo segundo derivará de circunstancias accidentales. (16)

El tratadista Porras y López, en tratado mencionado, se expresa de la Jornada Extraordinaria, en la forma siguiente: "El artículo 66 afirma: Podrá prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana". Esta disposición es una excepción de la jornada normal de trabajo de ocho horas. La H. Suprema Corte ha precisado que las horas de trabajo extraordinario, deben tener las siguientes características:

(16) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., Págs. 276 y 277.

- a) Deben ser la continuación del trabajo ordinario desempeñado durante el lapso de las ocho horas de jornada ordinaria.
- b) No debe el trabajador, en esas horas extraordinarias cambiar de puesto o categoría aunque siguiera trabajando o desarrollando el mismo tipo de trabajo.

Este mismo autor citado, estudia el pago de las horas extraordinarias, bajo los términos siguiente: "El pago que el patrón efectuará por las horas extraordinarias trabajadas será el doble.

Párrafo segundo del artículo 67. Ahora bien el trabajador puede trabajar en la misma semana un total de 9 horas, repartiéndose tres horas por jornal normal, pero si trabaja a la semana, más de esas tres horas por el excedente se pagará un salario triple, "... sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley y aplicables a la empresa". (Art. 68). La razón del legislador es cuidar de la salud física y mental del trabajador evitando que trabaje con exceso, pues considera que más de lo normal implica una mayor tensión nerviosa y muscular.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo se prolongará el tiempo estrictamente indispensable para evitar males y el salario que se pague a los trabajadores corresponderá a cada una de las horas de la jornada de trabajo. Tal afirmación

es en esencia la que consagran los artículos 65 y 67 de la vigente ley. Cabe afirmar que ambas disposiciones se encontraban en una sola, más clara y precisa como lo era el artículo 75 de la Ley anterior.

Complementan la reglamentación de la jornada ordinaria y extraordinaria, lo dispuesto por los artículos 59, 63, y 64 de la nueva Ley Federal del Trabajo. (17)

Habla del pago de las horas extraordinarias, el Doctor Mario de la Cueva, llamándole la retribución de la jornada extraordinaria, nos dice: "La ya citada fracción XI del artículo 123 dice que las horas extras se pagarán "con un ciento por ciento más del salario fijado para las horas normales", esto es, para las horas, de la jornada ordinaria.

No obstante su claridad, la aplicación de la norma dió origen a una larga controversia: si las horas extras se mantenían dentro de los límites legales, el pago no ofrecía ninguna dificultad, pero el problema surgió al reclamar los trabajadores el pago de las que sobrepasaban el límite. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia sostuvieron originalmente que puesto que el derecho del trabajo era derecho imperativo, tanto para los trabajadores como para el patrono, ya que una de sus finalidades era proteger la salud de los hombres, no se podía exigir el pago de un trabajo que se prestó con violación de un mandato constitucional. La tesis se prestó para una explotación despiadada de los trabajadores, ante cuyo fenómeno, la Corte cambió de jurisprudencia y declaró que en efecto, esa solución provocaba que el patrono, que era el responsable principal de la violación de la Constitución, puesto que quien ordenaba el trabajo, obtuviera un beneficio que representaba una auténtica explotación. La nueva tesis ordenó el pago de la totalidad de las horas extras trabajadas.

(17) PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, ob. cit., Pág. 49.

Temerosas y furiosas a la vez, danzaban delante de la Comisión las horas extras que excedían los máximos legales, pues si bien estaban conformes con su pago, hacían notar que su efecto era alargar la jornada, con daño para los trabajadores. No era admisible un retorno a la solución primera de la jurisprudencia y ante nuestra incertidumbre, se tuvo una de las danzantas y preguntó por qué no aumentar el costo de cada una de ellas. Se iluminó la Exposición de motivos de la Ley y se enriqueció con un párrafo que destila amor por la justicia:

La Constitución fijó como retribución por el servicio extraordinario un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada de trabajo; esta retribución se refiere a las horas extraordinarias autorizadas por la Constitución y la Ley. Pero no obstante la prohibición constitucional y legal de no prolongar el servicio extraordinario en forma indefinida, diversas empresas exigen de sus trabajadores un tiempo mayor de servicios. Cuando tal cosa ocurre, se está en presencia de una violación a la Constitución y la Ley, situación que debe tratarse de evitarse en beneficio de los trabajadores. La doctrina y la jurisprudencia han sostenido uniformemente, desde hace más de 30 años, que no podría dejar de pagarse ese trabajo excedente, porque se beneficiaría el empresario, que es quien exige el trabajo y quien, en primer término, viola la Constitución. Con el propósito de evitar que se continúe esa práctica viciosa, se establece en el Proyecto, que en los casos de prolongación de la jornada más allá de los límites permitidos por la Ley, deberá cubrirse al trabajador un 200 por ciento más del salario de la jor-

nada de trabajo, lo que en realidad significa un aumento sobre las horas que corresponden al servicio extraordinario permitido por la ley, independientemente de la sanción administrativa que corresponda.

Recordamos que el debate se enconaba cada vez más, pues los representantes de los empresarios defendían el doblete que describimos al exponer el proceso de elaboración de la Ley, y en una especie de transacción que provoca cierta pena, se aceptó que pues la Ley autorizaba nueve horas de trabajo extraordinario en la semana, el 200 por ciento se aplicara cuando excediera ese límite. De ahí el párrafo segundo del artículo 68:

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrono a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley".
(18).

(18) DE LA CUEVA, MARIO, *ob. cit.*, págs. 278 y 279.

EL SALARIO

Dentro de las Condiciones de Trabajo se encuentra el salario, las fracciones VI, VII y VIII del artículo 123 Constitucional se consagra el Salario a que tienen derecho la clase proletaria de nuestro País.

Existen tendencias modernas en materia de salarios, el Doctor Mario de la Cueva, nos expresa en su tratado mencionado, en los términos que a continuación señalo: "Brun y

Galland señalan cuatro tendencias contemporáneas en materia de salarios: la primera es la adaptación del salario al trabajo efectuado, invocando a este respecto el principio: "a trabajo igual salario igual, sin tener en cuenta diferencias de edad, sexo o nacionalidad". Ya hicimos algunos comentarios al respecto en diversas partes de esta obra.

La segunda tendencia es la de adaptar el salario a la situación familiar y social del trabajador. En este aspecto se mencionan las prestaciones de seguridad social como la asistencia médica al trabajador y a su familia, en el caso de enfermedades naturales, la canastilla de maternidad y la pensión de invalidez, vejez y cesantía, pues por todos esos medios se incrementa el salario.

La tercera tendencia es la adaptación del salario a la economía general o a la productividad de la empresa. En Francia, el gobierno ha decidido examinar la situación económica general en un momento dado y, al advertir cierta mejoría aumentar los salarios bajos. En los Estados Unidos de Norteamérica ha habido acuerdos, como el de la Ford Motor Co., en que se establecen aumentos de salarios en razón de las utilidades obtenidas por la empresa.

La cuarta y última tendencia es la obtener la seguridad del salario, o sea, el mantener el poder adquisitivo del mismo, para lo cual se sugiere la escala móvil de salarios. En los Estados Unidos también la Ford Motor Co., constituyó un fondo de seguro para desempleo, lo que viene a implicar la realización de una tendencia similar a la señalada. La escala móvil se funda en que al fijarse un salario se toma en cuenta el costo de la vida en ese momento; pero diversas circunstancias hacen que el costo de la vida suba y entonces

resulta insuficiente el salario que antes era satisfactorio. Para contrarrestar esa desventaja algunos países han propiciado leyes en virtud de las cuales en períodos fijos se revisa el costo de la vida, se señala de antemano un porcentaje mínimo de aumento, rebasado el cual se pueden revalorizar los salarios y se toma en cuenta el costo de la vida obrera. Este sistema sólo puede aceptarse en un país con marcado intervencionismo y olvida, a nuestro entender, que el alza en el costo de la vida depende de diversos factores económicos, algunos de carácter internacional y otros de la política monetaria en el país de que se trate. En países como el nuestro, las libertades que consagran la

Constitución y las leyes para la empresa privada, no serían compatibles con un régimen como el descrito. De hecho, sin embargo, las revisiones del contrato colectivo cada año, realizadas en los últimos años, han tomado como pretexto el aumento en el costo de la vida para subir incesantemente los salarios, tomando como base estudios parciales, más o menos deficientes y sin ninguna de las garantías de la escala móvil. Esto ha sido, seguramente, uno de los diversos factores que han contribuido al incremento en los índices de precios, originándose una carrera incesante entre precios y salarios, un dramático handicap. (19)

Como señala el ilustre catedrático Mario de la Cueva, se está originando una carrera incesante entre precios y salarios, estoy de acuerdo con el citado maestro y lo demuestro en mi carácter de investigador, en artículo publicado en el periódico el "Universal", de fecha 31 de Diciembre del año próximo pasado, el redactor HORACIO DOMINGUEZ, lo tituló "LAS CENTRALES OBRERAS SOSTIENEN QUE EL SALARIO MINIMO SON INSUFICIENTES" establece su artículo de la forma siguiente: "La mayoría de las centrales y sindicatos que forman el Congreso del Trabajo están de acuerdo con las declaraciones hechas por Fidel Velázquez, secretario general de la Confederación de trabajadores de México, que publicó EL UNIVERSAL hace días, de que los salarios mínimos fijados son insuficientes para las necesidades de los trabajadores, por lo que lo único que pueden hacer las organizaciones obreras es encontrar medios para que dichos salarios tengan un mayor poder adquisitivo.

(19) DE LA CUEVA, MARIO, ob. cit., Págs. 143 y sigs.

El diputado Jesús Elías Piña, coordinador de la representación obrera en el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, reiteró lo que dijo antes de que se iniciase la discusión de los salarios mínimos, de que los trabajadores buscaban que se fijasen de acuerdo con lo que prescribe el artículo 123 Constitucional, o sea, que sean suficientes para el mantenimiento y diversiones sanas del que lo disfruta y sus familiares, razón por la cual los trabajadores habían pedido \$ 81.90 de salario mínimo, pero que esto no ocurrió por la realidad económica de México.

Por eso, al igual que Fidel Velázquez y de otros líderes, indicó que lo único que queda es buscar mayor poder adquisitivo de los salarios.

Esto podrá lograrse por la proliferación de tiendas sindicales y de cooperativas de consumo, esencialmente, con independencia de otras medidas que se tomen, indicaron los líderes.

El secretario de prensa de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, Licenciado José Luis Lobato, informó que el Presidente de la República había ordenado que se aumente el número de tiendas del ISSSTE, para que los burócratas logren incrementar el poder adquisitivo de los salarios, hasta en 30%.

CONTRA LA CARESTIA.—Indicaron los líderes del Congreso del Trabajo que esperaban que, a más tardar el día de hoy, la Cámara de Diputados aprobará la iniciativa obrera del Fomento y Fondo de Garantía al Consumidor, que puede resultar un magnífico organismo contra la carestía; pero que especialmente tincan sus esperanzas en el plan que está formulando la CTM y que hará suyo, previas las enmiendas necesarias, el propio Congreso del Trabajo, tendiente a poner en práctica los mejores medios para que los salarios tengan más poder adquisitivo y se frene, dentro de lo posible, el incesante aumento de los precios. (20)

(20) Domínguez, HORACIO, "LAS CENTRALES OBRERAS SOSTIENEN QUE LOS SALARIOS MÍNIMOS SON INSUFICIENTES", "EL UNIVERSAL", México, 31 de diciembre de 1971, Pág. 10. (Primera sección).

El maestro Doctor Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo" nos habla de la teoría del salario en esta forma: "La única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre. La teoría social del salario en función de su justificación con invocación de Marx, fué expresada en el Congreso Constituyente por el diputado Macías, en la sesión de 28 de diciembre de 1916, que aparece en otro lugar de esta obra y que debe consultarse para tener una idea cabal de la misma.

DEFINICION E INTEGRACION DEL SALARIO

El maestro transcribe los artículos 82, 83, 84 de la nueva Ley.

El salario tiene una función eminentemente social, pues está destinado al sustento del trabajador y de su familia; es la remuneración de la prestación de servicios que nunca equivale a la compensación real que corresponde al trabajador, lo que origina la plusvalía. A esto se debe la lucha de los trabajadores para la reivindicación del derecho a obtener el pago real que les pertenece por el trabajo realizado. Tal es el origen del llamado "salario diferido" que en el fondo no es más que una reivindicación de parte del trabajo no remunerado, como ocurre en los casos de jubilación, primas de antigüedad y otras prestaciones legales o contractuales.

La propina como parte del salario.—En la generalidad de los servicios, independientemente de la obligación del patrón de retribuir tales servicios, los usuarios de los mismos para el mejor recuerdo de estos, acostumbran donar u obsequiar al trabajador una cantidad de dinero generalmente se estima en un 10% o más.

Tal es el objeto de la propina. En Europa, en la cuenta de la consumisión se incluye y entre nosotros se entrega directamente al trabajador en toda clase de servicios, pero no se consideraba parte del salario en la Ley de 1931.

La nueva Ley la consigna como parte del salario en los artículos 346 y 347, para los trabajadores de hoteles, bares y otros establecimientos análogos, pudiendo ser objeto de convenio entre trabajadores y patrones para incluirla en la cuenta de consumidores

y en todo caso la propina formará parte del salario para los efectos de las indemnizaciones. La teoría tiende a generalizarse en todos los servicios en que los trabajadores atiendan personalmente a los clientes de los patrones.

SALARIO REMUNERADOR.—El maestro transcribe el artículo 85 de nueva Ley 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.

A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.—Transcribe el maestro el Art. 86. Este principio estaba contenido en la iniciativa de los diputados constituyentes Aguilar, Jara y Góngora, y pasó a formar parte de la fracción VII del artículo 123 y después en el punto 7 del artículo 427 del Tratado de Paz de Versalles de 1919.

EL AGUINALDO.—Transcribe el maestro el Art. 87.

EL PAGO DE LOS SALARIOS.—Cita el maestro Trueba Urbina el artículo 88.

FIJACION DEL SALARIO.—Cita los artículos 89 y demás relativos.

SALARIO MINIMO.—Cita el artículo 90. (21)

(21) TRUEBA URBINA, ALBERTO, ob. cit. Págs. 291 y ss.

CAPITULO IV

"REGIMENES PARTICULARES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO".

1.—INTRODUCCION.

2.—EL TRABAJO DE LAS MUJERES.

a) TRABAJO FEMENINO.

b) EL TRABAJO DE MUJERES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ABROGADA.

c) EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA VIGENTE LEY DEL TRABAJO.

3.—EL TRABAJO DE LOS MENORES.

a) REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL ABROGADA.

b) REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.—REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES.

5.—EDAD MINIMA PARA LABORAR.

CAPITULO IV

"REGIMENES PARTICULARES DE LAS JORNADAS DE TRABAJO".

Trataré el régimen particular de trabajo dentro de las jornadas de Trabajo, el trabajo de los menores y el femenino.

Fué el trabajo de los menores y el de las mujeres el que casi en todas partes se protegió primero.

En unos y otros se advirtieron pronto los efectos del surmenage; el menor enfermaba y su desarrollo físico e intelectual quedaban definitivamente amenazados; la mujer perdía su función en reproducción o el producto venía al mundo originalmente débil o enfermo; las legislaciones de todo el mundo protegen al menor y a la mujer que se encuentran bajo un salario.

Precisamente con el fin de asegurar al primero en lo posible en su desarrollo físico y en el intelectual y al elemento femenino para garantizar su función de conservación de la especie, así como la salud y condiciones físicas de los vástagos.

Haré en breve examen de las legislaciones laborales de los Estados respecto del aprendizaje (trabajo de menores), nos permitirá hacer apreciaciones respecto de la definición del aprendizaje, las modalidades en cada entidad y las disposiciones que al respecto establecía la Ley Federal del Trabajo Abrogada.

En un artículo denominado "Trabajo de Menores" autor: Gudelia Gómez Rodríguez, que apareció publicado en la "Revista Mexicana del Trabajo", nos dice en los términos siguientes: "El Estado de Aguascalientes. Definía el aprendizaje como un contrato de trabajo por el cual un negociante o artesano se obligaba a enseñar a trabajar a un menor de edad a cambio de la prestación de servicios, retribuyéndole con salario no menor de 25% de lo normal en la actividad que desempeñaba; señalaba, además, como edad mínima para el ingreso, los 12 años y los 18 como el máximo de edad para permanecer dentro de la situación de aprendiz, también se establecía un plazo no mayor de 3 años para el aprendizaje.

El Estado de Coahuila establecía que los trabajadores mayores de 18 años no podrían considerarse ya dentro del contrato de aprendizaje.

El de Colima, establecía como requisito de ingreso el certificado médico de capacidad ya fuera éste aportado por el aprendiz o por el médico del establecimiento a donde ingresaba.

Chihuahua, establecía que ningún trabajador de más de 16 años estaría considerado dentro de la categoría de aprendiz y limitaba la jornada del menor de edad a un máximo de 6 horas diarias.

Durango, establecía que ningún aprendiz, cualquiera que fuera su edad, trabajaría sin salario y se fijaba un 20 a 33% de lo estipulado como salario dentro de la rama a que iba a dedicarse el aprendiz, como remuneración durante el primer año de servicios prestados, estableciendo además que dicho salario sería aumentado de 6 en 6 meses.

HIDALGO, establecía que el aprendizaje en ningún caso sería gratuito y limitaba la jornada de aprendiz hasta las 18 horas en las industrias y hasta las 21 horas en los comercios, estableciendo como requisito de ingreso, saber leer y escribir y sólo se dispensaba de este requisito de ingreso, saber leer y escribir y sólo se dispensaba de este requisito al aprendiz huérfano, caso en el cual el patrón se obligaba a hacer que el aprendiz adquiriera tales conocimientos. La misma ley disponía el examen anual de los aprendices ante expertos de la especialidad.

JALISCO, no limitaba la edad de ingreso ni la edad mínima para permanecer dentro del carácter de aprendiz, pero establecía, como requisito para los menores de 21 años, la posesión de un certificado médico de aptitud física aportado por el aprendiz o extendido por el médico de la empresa.

En el Estado de México, la **CONSTITUCION LOCAL**, facultaba a la autoridad municipal para ordenar el examen médico de menores de 18 años ocupados como trabajadores y retirar del trabajo a aquellos cuya salud y desarrollo normal resultaran perjudicados por la clase de trabajo que ejecutaran; establecía también la prohibición de ocupar jóvenes menores de 15 años que no hubieran recibido la educación primaria, salvo que se les concediera tiempo para seguirla recibiendo hasta su conclusión.

MICHOACAN, excluía del aprendizaje a los mayores de 16 años, quienes no podrían ser considerados en esa calidad sino como obreros, peón, doméstico o empleado, según el caso, y establecía, además, que el aprendiz recibiera la instrucción primaria obligatoria permitiéndole el tiempo necesario para que concurriera a la escuela; también prohibía al maestro encomendar a los aprendices todo trabajo doméstico privado.

QUERETARO, establecía como edad mínima de ingreso, los 14 años y edad mínima la de 18, con la prohibición expresa de ocupar a los aprendices como mozos o en labores domésticas.

TAMAULIPAS, establecía la edad de 16 años como máxima para el aprendizaje, pasados los cuales no sería considerado en esa categoría.

VERACRUZ, establecía que los trabajadores mayores de 16 años, aun cuando percibieran enseñanza, no serían considerados como aprendices regidos por el contrato de enseñanza, sino como trabajadores ordinarios sujetos a las normas comunes de la contratación del trabajo y, entre otras de sus disposiciones, establecía como obligaciones para el maestro, hacer que el aprendiz recibiera la instrucción primaria obligatoria, procurarle asistencia médica y medicinas.

ZACATECAS, establecía que la aceptación de aprendices se condicionaba con saber leer y escribir, a excepción de que el aprendiz careciera de padre, obligándose entonces la empresa a darle facilidades para que adquiriera esos conocimientos. Así, en cada uno de los Estados que no han sido enumerados, se observaron disposiciones semejantes en relación con el mínimo de edad y requisitos necesarios para formalizar el contrato de aprendizaje. (22)

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo Abrogada, el contrato de aprendizaje conservaba las disposiciones pasadas o enumeradas, algunas modalidades entre las que se contaba la obligación del patrón de enseñar un oficio, obligación que por lo general se eludió en la vigencia del ordenamiento antes citado y abrogado, confirmandose así que, a

través del aprendizaje, en muchas ocasiones se persigue la mano de obra barata para acrecentar las utilidades por medio de salarios bajos.

La obligatoriedad que señalaba la antigua ley del trabajo, por parte de los patrones para admitir en cada empresa aprendices en número no menor del 5% de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio, resulta potestativa en su cumplimiento; sus primeros opositores son los sindicatos, quienes no obstante la preferencia que tienen los hijos de los trabajadores sindicalizados para ser ocupados como aprendices, optan por cubrir las plazas en trabajadores calificados o semi-calificados, desatendiéndose de la función tan importante que representa para la Legislación Laboral citada y abrogada, en sus artículos 223 y 224, señalaban las obligaciones del aprendiz y del patrón, afirmando las peculiaridades del contrato de aprendizaje, observadas ya en las disposiciones legislativas de los gobiernos locales antes de la promulgación de la antigua Ley Federal del Trabajo; pero no se establece edad mínima de ingreso, ni se fija una edad pasada la cual, no deba el trabajador ser considerado como aprendiz, ya sea por ingresar o alcanzar dicha edad dentro del aprendizaje; tampoco existe ninguna disposición previa que se refiera al cumplimiento de la instrucción escolar ya que la obligación que este respecto o aspecto se impone a los patrones en el artículo 111, fracción VIII es de índole general.

La actual Legislación del Trabajo, no legisló en materia de "Aprendizaje".

Es indispensable establecer una reglamentación sobre el Trabajo de los Menores, que debe ser producto de largo estudio Jurídico-Legal, teniendo en cuenta las condiciones reales sobre las que se debaten los menores que trabajan, un ejemplo de los mismos, los famosos "CERILLOS", que laboran en las grandes tiendas de Auto-Servicio, Aurrerá, Gigante, etc.

Estos grandes almacenes explotan el trabajo de los menores, los mismos no perciben sueldos y prestaciones señaladas en la Ley, únicamente reciben las propinas que bondadosamente les obsequian los clientes de este negocio.

"EL TRABAJO DE LAS MUJERES"

TRABAJO FEMENINO.—La protección del trabajo de las mujeres puede referirse a la mujer en general o a la mujer que está próxima a ser madre y a la que lo es durante el tiempo en que el recién nacido necesita de sus cuidados y principalmente.

Existen discusiones sobre el trabajo femenino ha pasado por serias y largas vicisitudes.

Primeramente atacado por el elemento masculino, que veía en el trabajo de la mujer un competidor a bajo precio que lo desplaza de las fábricas, talleres, oficinas, instituciones de crédito, etc.; frente a esa hostilidad, las necesidades de un reducido número de mujeres al principio, ahora de un ejército que cada día engrosa más sus filas y que recurre al trabajo para satisfacer aquéllas; la clase patronal que daba cabida a las mujeres como medio innegable de reducir el monto del salario elementos todos que dieron margen a una discusión que duró largo tiempo la de la conveniencia del trabajo de mujeres.

El Legislador Mexicano puso fin a estas inútiles discusiones; no es cuestión de hablar lo que es, sino de reglamentarlo según la naturaleza de la mujer y para salvaguardar a la mujer de la explotación del capital.

Se puede decir que si hay algún punto obscuro en esta materia es el del trabajo de mujeres; el legislador y los juristas pensaron que era bastante con la protección jurídico hay en ello un problema todavía difícil de formular que no guarda relación de ninguna naturaleza con el de la protección.

Se trata de determinar las profesiones que la mujer puede practicar sin menoscabo de su naturaleza física y sin perjudicar su naturaleza psicológica. Es ésta la orientación que se da actualmente al problema del trabajo de las mujeres sin desatender el de la vigilancia e inspección que guían y conducen a la mujer que trabaja, en forma de despertar su iniciativa y preservarla del riesgo de la prostitución.

El Doctor Mario de la Cueva en su multicitada obra, adopta mi postura expresada en párrafos anteriores, de esta manera: "Las Escuelas y Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de México y del Instituto Politécnico Nacional están plétoras de muchas estudiantes, que se desempeñan al mismo nivel que los varones y alcanzan, con bastante frecuencia, las cumbres más altas; no era posible, y habría sido inhumano, cerrarles, aun en mínima proporción, la vida profesional. Por otra parte, en la vida real son también muchas las mujeres que cumplen satisfactoriamente las más difíciles actividades, en las que actúan, con éxito inuovable, como directoras de grupos en los que figuran varones. La pretendida inferioridad de la mujer, simple consecuencia de los siglos de una preparación inadecuada, es un prejuicio un mito que pertenece a un pasado que está ya olvidado.

La Comisión conoció esta nueva situación cuyas causas no es ya necesario, ni siquiera oportuno, analizar; y escuchó los justos alegatos de M.L.U., una de las dirigentes de la lucha por la igualdad; y sintió que una legislación del trabajo traicionaria sus ideales si no consignara en forma rotunda, sin ninguna ambigüedad, y sí en cambio con lealtad los derechos plenos de las mujeres, idénticos a los de los hombres. Y apareció en su mente una idea que le dijo que el derecho del trabajo no es, ni puede ser, un estatuto creador de privilegios o beneficios del hombre en contra de la mujer; cada uno de los sexos debe tener las puertas abiertas para buscar, con el máximo de libertad y sin ninguna regulación que se lo impida, su puesto en la vida social, a fin de mostrar la medida en que puede servir a la sociedad y a la humanidad.

En el artículo 164 se lee que "las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto del que se suprimió la frase de 1962: "con las modalidades consignadas en este capítulo", porque las disposiciones contenidas en el no tienen como finalidad introducir desigualdades ni en lo que concierne a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir la igualdad.

Faltaba señalar cuál era la finalidad que correspondía a las normas constitucionales que contienen varias reglas para el trabajo de las mujeres, labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial, trabajo en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y jornada extraordinaria: "Las modalidades que se consignan en este capítulo", dice el artículo 165, "tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad". Al ahondar en la idea, la Exposición de motivos consagró en un párrafo magnífico, la victoria final del principio de igualdad: "El artículo 165 significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieren a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad"; y a fin de precisar aún más la idea, ejemplifica la Exposición de motivos con el concepto de labores peligrosas

o insalubres: "Las labores que lo son en sí mismas, pero cuya peligrosidad o insalubridad puede afectar por igual a los hombres y a las mujeres, no serán tomadas en consideración".

La verdad es que la Comisión relativizó el significado de la norma constitucional, pero lo hizo conscientemente, porque el derecho del trabajo, lo diremos una vez más, es un estatuto dinámico, en una transformación inacabable, por lo cual, tal vez le demos ahora su sentido supremo, esta idea de mutación debe entenderse no sólo en cuanto al nacimiento de instituciones y beneficios nuevos, sino también como un método de interpretación evolutiva con un pasado que perdió toda significación.

lutiva de los textos, en ponerlos continuamente al servicio de la vida nueva, en una rup.
En conclusión: las normas para el trabajo de las mujeres no son disposiciones restrictivas de la libertad y de la igualdad de derechos y obligaciones de las mujeres en su relación con los hombres, sino principios que se oponen o proponen cuidar las más nobles de las funciones humanas y la salud y la vida plena de los niños del mañana". (23)

"EL TRABAJO DE MUJERES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, ABROGADA".

En esta Ley se dió protección al trabajo de las mujeres en "GENERAL", en términos generales la protección de la mujer sigue más o menos de cerca la protección del menor.

Se le protege contra el patrón declarando el principio de igualdad de salario para trabajo igual y prohibiendo el trabajo nocturno y el extraordinario, se le protege en contra de las personas bajo cuya potestad se encuentra, el marido, dándole la Ley facultad para celebrar contrato de trabajo y cobrar el salario; se le protege moral y físicamente prohibiendo el trabajo en expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato y prohibiendo los trabajos peligrosos e insalubres a menos que se hayan tomado todas las medidas e instalado todos los aparatos necesarios para preservarla debidamente de los riesgos de la explotación.

(23) DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., Págs. 423 y ss.

Lo descrito por el sustentante estaba establecido en el artículo 107 de la antigua ley citada.

Asimismo esta legislación laboral, tuvo una "Especial Protección", la protección general, de lejos y la especial de cerca tienen como fin principal preservar la función de reproducción de la mujer y proteger el ser en formación. Se refiere a la mujer en estado de embarazo.

Durante los tres meses anteriores al parto, el patrón no podrá demandar de la mujer trabajos que exigen esfuerzo físico considerable.

Disfrutará de un descanso de seis semanas de la fecha señalada para el alumbramiento o parto dispondrá la mujer de descanso que se prolongará por todo seis semanas posterior al parto; durante ese tiempo dispondrá del salario íntegro. Si después de transcurrido las seis semanas, sigue imposibilitada la mujer para regresar a sus labores, se entenderá concedida licencia sin goce de sueldo por todo el tiempo indispensable para restablecerse, licencia que no afectará su derecho al trabajo ni las prerrogativas adquiridas con relación a él.

Durante todo el tiempo de la lactancia tendrán las mujeres dos reposos extraordinarios durante la jornada de trabajo diario, de media hora cada uno, para amamantar al recién nacido. Si el número de mujeres tienen niños en el trabajo el Instituto Mexicano del Seguro Social, tendrá a su disposición guarderías infantiles.

Lo expuesto en relación a la protección Especial está contenido en los artículos 110-B y 110-C.

"EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LA VIGENTE LEY DEL TRABAJO".

Después de haber realizado mis investigaciones sobre el trabajo de las mujeres en la antigua ley del trabajo, su reglamentación legal, ahora pasaré a estudiar este problema a luz de la nueva legislación laboral.

El tratadista en materia laboral, Licenciado ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, en su ya citada obra, se expresa de la materia en los siguientes términos: "La vigente ley estructurada sobre las ideas de los tiempos nuevos afirma: Art. 164: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres".

Este tratadista cita las fracciones II, 2o. del Art. 123, III, IV.

El Estado Mexicano legisla en diferentes formas de acuerdo con su estructura político-social protegiendo a las mujeres, a los menores y a los adultos, pues de todos es bien sabido que la más valiosa riqueza es el mexicano, por ello, la vigente Ley precisa el alcance constitucional de las fracciones invocadas, e establece en los Arts. 167, 168 y 169 en qué consisten las labores peligrosas e insalubres.

Por la importancia del Art. 170 lo transcribimos íntegramente: "Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- 1.—Durante el período del embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que produzcan trepidación o exijan esfuerzo físico considerable, levantar, tirar o empujar grandes pesos, o permanecer de pie durante largo tiempo;
- 2.—Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- 3.—Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto;
- 4.—En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- 5.—Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionada en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;
- 6.—Al regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

7.—A que computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales". Corresponde este Art. al 110-B de la Ley Abrogada.

Finalmente los artículos 171 y 172 perfeccionan la disposición anterior". (24)

"EL TRABAJO DE LOS MENORES".

Después de haber estudiado el trabajo de las mujeres, investigaré lo relacionado con el Trabajo de los Menores, sabemos que la protección del menor comprende diversos capítulos: jornada, salario, naturaleza de los trabajos y edad de admisión al trabajo.

(24) FORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, Ob. Cit., Págs. 52 y ss.

"REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA LEY FEDERAL ABROGADA".

Estudiemos la edad de admisión en la antigua ley laboral, para que el menor pudiera legítimamente celebrar contrato de trabajo, necesitaba haber alcanzado determinada edad, los mayores de 16 años expresaba la Ley Abrogada, Artículo 20. El contrato que celebre un menor de 14 años es nulo de pleno derecho.

Después de los catorce hasta los dieciséis años el menor puede celebrar contrato de trabajo, siempre que medie el consentimiento de las personas bajo cuya potestad se encuentra o el sindicato a que pertenece o de las autoridades que señala la Ley.

El régimen que estudio es aplicable a los menores de uno y otro sexo, cuya edad se halle comprendida entre los 14 y 16 años, sin que importe que sea un contrato de trabajo o uno de aprendizaje.

Ahora veremos la Capacidad para celebrar contrato de trabajo el menor de edad. La Legislación Laboral antigua señalaba que los contratos relativos al trabajo de menores deberán celebrarse con el padre o con su representante legal; si faltan se celebrarán por los menores, previa aprobación del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o de la autoridad política del lugar a falta o defecto de los anteriores o del anterior.

Voy a investigar en relación al Tiempo de Trabajo del menor el tiempo de trabajo diario durante el cual el menor prestará servicios al patrón es de seis horas, así lo estipulaba el artículo 72.

La Jornada de Trabajo de los menores no es susceptible de aumento alguno en los casos de servicios extraordinarios; de la misma manera el trabajo nocturno de los menores está absolutamente prohibido, estas prohibiciones estuvieron reglamentadas en los artículos 76, 77 del ordenamiento antes citado.

NATURALEZA DEL TRABAJO de los menores, la ley laboral abrogada, prohibía que se ocupara al menor en determinados trabajos, es para preservarlo, tratándose de algunos, de los daños que se podrían causar a su conducta, tratándose de otros, alejarlo de ciertos vicios y de otros más poner a cubierto su desarrollo físico, ya respecto de acontecimientos de realización intempestiva o de medios dañosos a la salud.

Al efecto prohíbe la Ley el empleo de menores, en expendios de bebidas embriagantes

de consumo inmediato y la ejecución por menores de labores peligrosas e insalubres, reglamentado en artículo 110-G de la misma ley.

De una manera general la Ley entiende por labores peligrosas aquellas que encierran o pueden encerrar un daño muy serio, tales la limpieza, engrasado, etc., de mecanismos en movimiento; labores con sierras automáticas, trabajos subterráneos; la Ley al elevar la

prohibición mira principalmente los accidentes; en cambio al prohibir las labores insalubres mira la enfermedad profesional. Estaban contenidas estas prohibiciones en el artículo 110-G. Asimismo el Art. 22, fracción II de la Ley declara nulas las cláusulas contrarias a esta disposición legal.

"REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS MENORES EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

El publicista laborista, Licenciado ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, en su multitudada obra, estudia el trabajo de los menores de esta manera: "El Art. 173 nos dice: "El trabajo de los mayores de catorce años y menores de 16 queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección de Trabajo".

Cita este autor el artículo 175.

El Estado Mexicano con la idea de cuidar de la salud de los mayores de 14 años y menores de 16, obliga a los citados jóvenes a obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y además se someterán a exámenes médicos periódicos, Artículo 174.

Finalmente los patrones que tengan a sus servicios menores de 16 años están obligados:

- a) Exigir que se les exhiban los certificados médicos de inscripción especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.
- b) Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional; y,
- c) Proporcionar a la Inspección del Trabajo los informes que les solicite. (25)

"REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES".

Para concluir este tema que desarrollé con cariño, y, en mi calidad de Jurista y amante del Derecho, es decir, de la Ciencia del Derecho, invoco el Reglamento de Labores Peligrosas e Insalubres para Mujeres y Menores.

Mi querido maestro y Doctor ALBERTO TRUEBA URBINA, en su tratado denominado "Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo", incluyó el citado Reglamento.

(25) PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, Ob. Cit., Págs. 53 y ss.

"LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES".

Conforme a las normas fundamentales del artículo 123, el trabajo en general ofrece peligros desde que el trabajador sale de su domicilio hasta que regresa, pero en ejercicio del mismo existen labores que por su propia naturaleza son peligrosas e insalubres. Las leyes y reglamentos en particular se refieren a esta clase de labores.

"EL REGLAMENTO DE LAS LABORES PELIGROSAS E INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES".

La Ley Federal del Trabajo de 1970 se refiere concretamente a las labores peligrosas e insalubres para mujeres y menores en artículo 167, el Doctor Trueba cita este precepto legal.

El Reglamento vigente invoca disposiciones de la Ley del Trabajo de 1931, que ipso jure están sustituidas por los de la nueva ley.

En seguida se inserta dicho reglamento:

Abelardo L. Rodríguez, Presidente Constitucional sustituto de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que en uso de las facultades que me concede el artículo 89, fracción I, de la Constitución Política de la República, 83, 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, he tenido a bien expedir el siguiente:

"REGLAMENTO DE LABORES PELIGROSAS O INSALUBRES PARA MUJERES Y MENORES".

Art. 1o. el presente reglamento es de observancia general en toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales, en las industrias o empresas que de conformidad con los artículos 358, 359, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, son de jurisdicción federal; y las autoridades locales, en las industrias o empresas de su jurisdicción.

Art. 2o. Para facilitar la vigilancia sobre la aplicación de este reglamento, se llevará en la Oficina de Inspección del Departamento del Trabajo y en las correspondientes de las Entidades Federativas, un registro detallado de las industrias o trabajos donde se desempeñen habitualmente labores prohibidas para mujeres y menores, con la ubicación o domicilio de las fábricas o lugares de trabajo, a fin de practicar su inspección periódica. Si las industrias son de las que pueden utilizar el trabajo de menores y mujeres, bajo las condiciones determinadas en este reglamento, el registro debe contener el número de los que presten servicios en cada industria, nombre e indicaciones sobre el estado de salud de los mismos.

Art. 3o. Se prohíbe ocupar menores de 16 años y mujeres, en los lugares donde se encuentre maquinaria, con o sin motor, cuyas partes peligrosas no sean cubiertas debidamente con tapas protectoras.

Art. 4o. Queda prohibido emplear a menores de 16 años en las máquinas movidas por pedales, siempre, que el esfuerzo del trabajador se transforme en trabajo muscular, para poner y sostener en marcha las referidas máquinas.

Art. 5o. Igualmente no podrán ser empleados los menores de 16 años, de uno u otro sexo, por mayor tiempo que media jornada y con reposo intermedio de media hora por lo menos, en poner en movimiento ruedas verticales u horizontales, siempre que el esfuerzo desarrollado deba convertirse en fuerza motriz, para hacer marchar las máquinas accionadas por estas ruedas.

Art. 6o. Se prohíbe ocupar a menores de 16 años de uno y otro sexo, en mover los telares "de mano", por medio de pedales. Sin embargo, podrán emplearse por un tiempo no mayor de media jornada, cuando para sostener la marcha de los mismos se requiera un esfuerzo menor que el necesario para ponerlos en movimiento.

Art. 7o. Queda prohibido emplear a menores de 16 años en el trabajo de las sierras de cinta, o circulares, así como en el manejo de cizallas, cepilladoras, escopladoras o taladradoras mecánicas, guillotinas y demás maquinaria cortante, a no ser que estén provistos de apartados o aparatos de seguridad para la prevención de accidentes y los cuales sean eficaces para eliminar éstos.

Art. 8. En las fábricas de botellas, o de vidrios en general, se tendrán en cuenta las siguientes prescripciones:

- I. Los menores de 16 años no podrán ser empleados para soplar vidrio, en las fábricas de botellas ni de vidrios planos; en otra clase de vidrierías esta prohibición se limita a los menores de 14 años;
- II. El peso del vidrio manipulado por menores de 14 a 16 años, en los casos permitidos, no puede pasar de mil gramos;
- III.—Para que los menores de 16 años se protejan la cara contra la radiación efectuada a través de las aberturas laterales de los hornos, durante la operación consistente en recoger el vidrio o recalentar los artículos, los patronos están obligados a proporcionarles los aparatos protectores adecuados, enseñándoles su uso y teniendo especial cuidado de que siempre se conserven en buen estado.
- IV. Queda prohibido a los menores de 16 años, estirar el vidrio en forma de tubos o varillas. Sin embargo, y salvo en las fábricas de perlas artificiales, se puede emplear a menores de 14 a 16 años en estirar el vidrio, con la condición de que la carga llevada no pase de cinco kilogramos, incluyendo el puntel.
- V. En las fábricas donde se permite a los menores soplar el vidrio con la boca, se facilitará una contera personal a cada uno de ellos.

Art. 9. Se prohíbe ocupar a menores de 16 años en el servicio de llaves de vapor, colocadas en calderas, máquinas, etc.

Art. 10. Se prohíbe ocupar a menores de 16 años como plegadores, en los talleres de laminación y donde se estiran los metales por la hilera. Sin embargo, esta disposición no es aplicable en los talleres en donde la labor de los plegadores queda protegida con aparatos adecuados.

Art. 11. Se prohíbe ocupar a menores de 16 años en labores ejecutadas con andamios colgantes y volantes, en la construcción, reparación o limpieza de edificios.

Art. 12. A las mujeres menores de 14 años se les prohíbe trabajar en las máquinas de coser movidas por pedales, y, en general, en cuantas máquinas se emplee este sistema de marcha.

Art. 13. Queda prohibido ocupar a las mujeres y menores de 16 años en trabajos subterráneos o submarinos.

Art. 14. Queda prohibido emplear mujeres y menores de 16 años en expendios de bebidas embriagantes y consumo inmediato.

Art. 15. Queda prohibido a los menores de 16 años el trabajo en casas de asignación.

Art. 16. Se prohíbe ocupar a menores de 16 años o mujeres en la fabricación, manipulación y venta de escritos, carteles, dibujos, grabados, pinturas, emblemas, imágenes y demás objetos cuya venta, exposición, fijación o distribución están prohibidos por las leyes penales como contrarios a las buenas costumbres.

También queda prohibido ocupar a menores de 16 años y mujeres menores de 21, en las plantas o talleres donde se fabrican, manipulan o venden escritos, etc., como queda dicho, aun cuando dichos artículos no estén sujetos a las leyes penales, pero cuya índole sea capaz de perjudicar su moralidad.

Art. 17. Queda prohibido emplear a las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, en el desempeño de trabajos que exijan esfuerzo físico considerable, como transporte de peso bajo cualquier forma, etc.

Art. 18. En las fábricas, talleres y en general en todos los lugares de trabajo, se prohíbe a las mujeres menores de 16 años, cargar, con los brazos o con la espalda, fardos cuyo peso exceda de 10 kilogramos, y a los varones de la misma edad, los que excedan de 20.

Art. 19. Igualmente, a los menores de 16 años, se les prohíbe empujar o arrastrar cargas en trabajos de cualquier clase, que les obligen a desarrollar un esfuerzo muscular superior al necesario para mover en dirección horizontal los pesos que se citan a continuación y en las diversas condiciones que se expresan:

- I. Vagonetas en vía férrea:
Varones de 14 a 16 años, 400 kilogramos.
Mujeres menores de 14 años, 150 kilogramos.
Mujeres de 14 a 16 años, 250 kilogramos.
- II. Carretillas:
Varones de 14 a 16 años, 40 kilogramos.
- III. Vehículos de tres a cuatro ruedas (carro de mano):
Varones de 14 a 16 años, 50 kilogramos.
Mujeres menores de 14 años, 20 kilogramos.
Mujeres de 14 a 16 años, 40 kilogramos.
- IV. Triciclos, porteadores o repartidores:
Varones de 14 a 16 años, 50 kilogramos.

En las cifras anotadas en el inciso I queda comprendido el peso del vehículo; en los demás casos los vehículos no podrán exceder en peso a la mitad de los kilogramos de carga señalados, y cuando excediere será disminuída esta última en proporción al peso excedente del vehículo.

Las mujeres y menores de 16 años no podrán ser empleados más de cuatro horas, durante la jornada de trabajo en trasportar de una manera continua los pesos señalados anteriormente.

Art. 20. Queda prohibido el trabajo nocturno a los menores de 16 años. Durante el tiempo comprendido de las 20 horas de un día a las 6 horas de la mañana siguiente, el patrón no podrá emplear al menor en ninguna especie de trabajo. Está prohibido el trabajo nocturno de las mujeres de cualquier edad, excepto los mayores de 16 años, en determinadas empresas comerciales, como restaurantes, cafes, pastelerías, confiterías, hoteles, teatros y cinematógrafos, bajo las condiciones señaladas por el Departamento del Trabajo o por las autoridades locales, según el caso.

Art. 21. En las plantas, talleres y fábricas donde desempeñan las labores incluídas en el cuadro "A", anexo a este reglamento, queda prohibido a los menores de 16 años y a las mujeres trabajar y aun entrar en dichos talleres o lugares de trabajo, hecha excepción de las mujeres que por su profesión de químicas o farmacéuticas estuvieren autorizadas para ejercer esas labores.

Art. 22. En las fábricas, talleres y plantas donde se desempeñen las labores incluídas en el cuadro "B" anexo al presente reglamento, se prohíbe a los menores de 16 años trabajar y entrar a los locales donde se desarrollan las labores, con la excepción a que se refiere el artículo anterior.

Art. 23. Se autoriza a los menores de 16 años y mujeres a trabajar en los locales incluídos en el cuadro "C", anexo al presente reglamento, pero únicamente en las condiciones especificadas en dicho cuadro.

SANCIONES.

Art. 24. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato, las que rijen labores peligrosas o insalubres prohibidas por este reglamento para las mujeres y los menores de 16 años, o violen las condiciones señaladas en el mismo.

Art. 25. Se impondrá al patrón una multa hasta de \$ 500.00:

I.—Cuando exija a las mujeres durante los tres meses anteriores al p rto, el desempeño de labores que requieran estuerzo material considerable;

II.—Cuando obligue a las mujeres y a los menores de 16 años a desempeñar labores prohibidas por este reglamento.

Art. 26. A los trabajadores que no cumplan con este reglamento, se les aplicarán, previa investigación, las medidas disciplinarias que señale el contrato colectivo de trabajo o el reglamento interior de trabajo y en la forma que los mismos determinen.

Art. 27. Se considerará como agravante al imponer una sancion, la reincidencia comprobada.

Art. 28. Ninguna sanción podrá imponerse sin que se haya recabado antes la información suficiente y oído al interesado, a quien se concederán todas las facilidades para su defensa.

Art. 29. Las sanciones a que se refieren los artículos anteriores las impondrán el Jefe del Departamento del Trabajo, los gobernadores de los Estados o Territorios y el Jefe del Departamento Central, en sus jurisdicciones respectivas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS:

Art. 1o. Quedan derogadas las disposiciones sobre el trabajo de mujeres y menores dictadas con anterioridad a la fecha en que entre en vigor este reglamento.

Art. 2o. Se concede un plazo de dos meses a partir de la vigencia de este reglamento, para que patronos y trabajadores ajusten las condiciones del trabajo que actualmente se desempeña a las establecidas en este reglamento.

Art. 3o. El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su publicación y observancia, promulgo el presente reglamento en la residencia del Jefe Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, D. F., a los 30 días del mes de julio de 1934.—A. L. RODRIGUEZ.—(Rúbrica).—El Jefe del Departamento del Trabajo J. D. Bojórquez.—(Rúbrica)". (26)

(26) TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO", EDIT., MEXICO, 1973. Págs. 341 y SS.

"EDAD MINIMA PARA LABORAR".

Sabemos los que cultivamos la disciplina laboral, que los Constituyentes de 1917 fijaron como edad mínima para celebrar un contrato de trabajo, la edad de doce años, el Doctor Trueba Urbina en su opúsculo denominado "El Nuevo Artículo 123", nos relata la edad mínima para laborar en los siguientes términos: "Los Constituyentes de 1917 establecieron como edad mínima de los menores para celebrar contrato de trabajo, la de doce años; pero esta fijación no fué arbitraria sino que tomó en cuenta necesidades económicas de la época, que hasta hoy están vigentes, pues es preferible que los jóvenes mayores de doce años laboren y no se conviertan en vagos y malvivientes, cuando carecen de hogar; es preferible que trabajen como boleros o vendedores de periódicos desde los 8 ó 10 años; sin embargo, la disposición que prohíbe el trabajo de los menores de 14 años será buena, siempre que el Estado se convierta en vigilante de estos jóvenes de manera que asistan a la escuela y se cuiden sus condiciones físicas para que en el futuro puedan ser útiles en la industria, en el comercio, en la ciencia o en las artes.

Por otra parte, nuestro país, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debe seguir los lineamientos que en las conferencias respectivas vaya indicando este organismo al través de recomendaciones o de convenios. Al respecto, la OIT, desde la conferencia de Washington de 1919, determinó la edad mínima de 14 años para admisión en el trabajo de empresas industriales, públicas o privadas, misma edad que sirvió de límite para prohibirles el trabajo en empresas agrícolas, públicas o privadas, en el año de 1921; mas en 1937 se elevó a 15 años la edad mínima de admisión en los trabajos no industriales.

Antes que México, muchos países, acatando las resoluciones de Congresos Internacionales, habían limitado en sus leyes la edad mínima de 14 años para trabajar, pero las condiciones especiales de la juventud paupérrima requiere de adecuada política social del Estado, para que la reforma surta efectos bienhechores.

En relación con el trabajo de menores, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, dispone:

Artículo 16. Los menores de 14 años y los que habiendo cumplido esa edad, sigan sometidos a la enseñanza obligatoria en virtud de la legislación nacional no podrían ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Las autoridades encargadas de vigilar el trabajo de estos menores podrán autorizar su ocupación cuando lo consideren indispensable para la subsistencia de los mismos, o de sus padres o hermanos, y siempre que ello no impida cumplir con el mínimo de instrucción obligatoria.

La jornada de los menores de 16 años no podrá ser mayor de 6 horas diarias o de 36 semanales, en cualquier clase de trabajo.

Artículo 17. Es prohibido el trabajo nocturno y en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años; las excepciones referentes al descanso hebdomadario contenidas en la legislación de cada país, no podrán aplicarse a estos trabajadores". (27)

CAPITULO V.

TRABAJOS ESPECIALES.

- 2.—A) TRABAJADORES DE CONFIANZA.
- B) TRABAJADORES DE LOS BUQUES.
- C) TRABAJADORES AERONAUTICOS.
- D) TRABAJADORES FERROCARRIELEROS.
- E) TRABAJADORES MANIOBRISTAS EN ZONAS FEDERALES.
- F) TRABAJADORES DEL CAMPO.
- G) TRABAJADORES COMERCIALES.
- H) TRABAJADORES DEPORTISTAS.
- I) TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS.
- J) TRABAJADORES A DOMICILIO.
- K) TRABAJADORES DOMESTICOS.
- L) TRABAJADORES DE HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS.
- M) TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FAMILIAR.

CAPITULO V.

"TRABAJOS ESPECIALES".

El objeto de reglamentar determinados trabajos en particular, es proteger efectivamente a los trabajadores que prestan dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios, por lo que los preceptos consignados en este título respecto a los trabajos especiales son el mínimo de beneficios de que deben de disfrutar los trabajadores en estos trabajos especiales; en la inteligencia de que en lo general les son aplicables las normas de esta ley, siempre y cuando no contraríen las disposiciones de este Título. En caso de duda, deberá prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

Al formarse nuevos preceptos especiales para trabajadores de autotransportes, agentes de comercio, actores y músicos, el artículo 123 Constitucional, contiene normas protectoras a todo prestador de servicios.

Lo expuesto como comentario es en relación al artículo 181 de la Nueva Ley Laboral, que expresa: Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen".

La Nueva Legislación del Trabajo, la crítica, olvidó a los Trabajadores Bancarios y otros de características especiales.

El Doctor Mario de la Cueva, en su mencionada obra, nos da un concepto de los "Trabajos Especiales", de la forma siguiente: "Con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.

La especialidad de estos trabajos no se refiere a la naturaleza jurídica de la relación trabajador-patrono, pues esta, lo diremos por segunda vez, es idéntica a la de la relación de trabajo tpo, quiere decir, corresponde íntegramente a la definición de la relación de trabajo del artículo 20 de la Ley y a la que hemos propuesto repetidamente en algunos capítulos anteriores, sino a la concurrencia de ciertas modalidades que se dan su desarrollo vinculadas a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones. En consecuencia, se conservan intocados los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentos de cada uno de los trabajadores, y únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir".
(28)

Como "COMENTARIO" mfo en relación al artículo 181 del ordenamiento citado, se desprende que los trabajadores que se dedican a los "Trabajos Especiales" son verdaderos trabajadores, y, como consecuencia, están protegidos por el Artículo 123 Constitucional.

(28) DE LA CUEVA, MARIO, Ob. Cit., Pág. 433.

Los regímenes particulares de la "JORNADA DE TRABAJO" de los trabajadores de diversas especialidades, que voy a estudiar, la ley los divide: "Trabajadores de Confianza, Trabajadores de los Buques, Trabajadores Aeronáuticos, Trabajadores Ferrocarrileros, Trabajadores de Autotransportes, Trabajadores Maniobristas en Zonas Federales, Trabajadores del

Campo, Trabajadores Comerciales, Trabajadores Deportistas, Trabajadores Actores y Músicos, Trabajadores a Domicilio, Trabajadores Domésticos, Trabajadores de Hoteles y otros Establecimientos, Trabajadores en la Industria Familiar.

El maestro Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", estudia a estos trabajadores descritos de la manera siguiente: "En general son trabajadores de confianza todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden a todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo 9o. de la ley, a no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia, las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo, pago de horas extras y otras prerrogativas establecidas en la legislación laboral.

El régimen particular de los trabajadores de confianza se consigna expresamente en las siguientes disposiciones de la ley:

Artículos 182, 183, 184, 185, 186, cita el maestro en su obra.

Los trabajadores de confianza son sujetos de derecho del trabajo, aun cuando por razón de sus labores no sientan las inquietudes y anhelos de la clase obrera, por cuyo motivo se les considera de "cuello alto"; sin embargo, frente a los propietarios o patrones son trabajadores y tienen derecho de gozar de los privilegios que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores en general, salvo las excepciones que consigna la ley por la naturaleza de los cargos que desempeñan.

"TRABAJADORES DE LOS BUQUES".

La ley anterior de 1931 reglamentaba el trabajo en el mar y en las vías navegables; pero en razón de las características especiales obtenidas a través de cerca de 30 años de experiencia, la nueva ley consagra el siguiente régimen especial:

Artículos 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, estos preceptos los enuncia el maestro Trueba en su obra mencionada.

"TRABAJADORES AERONAUTICOS".

Aunque la ley anterior también reglamentaba el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, el progreso alcanzado en el transporte aéreo y en las aeronaves, ha originado una reglamentación más minuciosa y más completa como se desprende de los textos siguientes:

Artículos 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245.

Estos preceptos legales son citados por el Doctor Trueba.

"TRABAJADORES FERROCARRILEROS".

El trabajo ferrocarrilero ha sido objeto de reglamentación detallada, salvo las disposiciones y derechos que se consignan en favor de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo.

La reglamentación al respecto aparece en las siguientes disposiciones legales: 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255.

"TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES".

Sin duda que el trabajo en los diversos transportes de servicio público de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos, o urbanos, originaba problemas en la práctica por falta de una reglamentación adecuada, de manera que el régimen especial del trabajo de autotransportes se rige de manera específica en los términos de las normas siguientes: 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264.

Las nuevas causales de despido van a originar conflictos en la práctica de las relaciones entre los trabajadores de autotransportes y los propietarios, concesionarios o permisionarios de los vehículos. La fracción I, es ventajosa para el trabajador en el sentido de que desde el punto de vista subjetivo de él, en razón de sus conocimientos especiales puede determinar si el vehículo presta seguridad para los usuarios, para el propio trabajador y para el público en general. Respecto a la fracción II será fuente de controversia, quedando a cargo del patrón comprobar la importancia de la disminución o reiteración del volumen de ingresos, y al trabajador, en su caso, las circunstancias justificativas.

"TRABAJADORES MANIOBRISTAS EN ZONAS FEDERALES".

Es cierto que los trabajadores maniobristas en los puertos y en las demás zonas federales son sujetos de derecho del trabajo; sin embargo, durante mucho tiempo se les sustrajo del régimen jurídico de esta disciplina, mediante la intervención de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, a quien la Ley de Vías Generales de Comunicación le encomendaba la facultad de tarifar dichos servicios.

La nueva Ley, al amparo del artículo 123 y sin perjuicio de los derechos adquiridos por los trabajadores maniobristas, los restituye en sus derechos laborales y reglamenta sus servicios de la manera que sigue: Artículos 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278.

"TRABAJADORES DEL CAMPO".

Como los demás trabajadores, los que prestan sus servicios en el campo, aun cuando se identifican con los campesinos, son sujetos de derecho del trabajo, por lo que la nueva Ley reglamenta sus actividades conforme a las siguientes reglas: Artículos 279, 280, 281, 282, 283, 284.

Como comentario en mi calidad de investigador de esta disciplina jurídica, existen dos clases de "Trabajadores" que laboran en las pequeñas y medianas propiedades agrícolas. Respecto de los "EJIDATARIOS" son trabajadores del campo, no son sujetos de un vínculo obrero-patronal, su régimen jurídico se rige por el Código Agrario, ley reglamentaria del artículo 27 Constitucional.

Los trabajadores que laboran en el campo, sin tener la calidad de "Ejidatarios", son trabajadores y están amparados por la Ley Federal del Trabajo.

"TRABAJADORES COMERCIALES".

Desde que entraron en vigor las bases del artículo 123 Constitucional, el 1o. de mayo de 1917, los empleados comerciales, factores, dependientes, comisionistas, etc., quedaron protegidos por el derecho del trabajo; sin embargo, los patrones discutieron su calidad de trabajadores hasta que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia se encargó de definir la naturaleza de tales servicios, como ejemplo la de los comisionistas, en el sentido de que cuando se realizan diversas operaciones en beneficio de una empresa, el comisionista tiene el carácter de trabajador. Por consiguiente, la nueva ley recoge el ideal del artículo 123 y de la jurisprudencia y consagra el régimen especial de los trabajadores comerciales, en los términos siguientes: Artículos 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291.

La interpretación de la nueva causa de rescisión o despido de los agentes de ventas, en caso de conflicto, deberá ser objeto de estudio minucioso y equitativo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para evitar que se cometan injusticias con los agentes vendedores, pues seguramente las empresas se valdrán de subterfugios para configurar la causa de despido.

"TRABAJADORES DEPORTISTAS".

El deportista profesional, al amparo de la Teoría integral y conforme al artículo 123, siempre ha sido objeto de derecho del trabajo y sus relaciones, a pesar de su complejidad se reglan y se rigen por la legislación laboral.

En relación con las actividades de los deportistas profesionales, se celebró en esta ciudad de México el Primer Congreso Nacional de Derecho del Deporte, en junio de 1968, el cual tuvo resonancia universal habiéndose precisado las diversas situaciones laborales de los deportistas.

El derecho del trabajo no puede dejarse de dignificar, proteger o reindicar, no sólo a los trabajadores en general, sino en especial a los deportistas como sujetos del contrato o relación de trabajo, consignándose en la nueva Ley el régimen siguiente: Artículos 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303.

El Licenciado Porras y López en su obra mencionada, en relación a la "Jornada de Trabajo" se expresa: "Para el deportista profesional la jornada es específicamente establecida, sin horas corridas ni otro sistema similar. Se trata de que concurra, con la puntualidad exigible a todo profesional o empleado, a las horas que se señalen para su preparación física, que como en todos los casos, están a criterio de quien paga, a través de su representante, en el caso, que es preparador físico o "entrenador". (29)

"TRABAJADORES ACTORES Y MUSICOS".

Jamás se les ha negado a estos trabajadores su calidad de tales y sus relaciones se han

regido por contratos colectivos de trabajo y por las normas generales de la Ley Laboral; sin embargo, la nueva Ley Federal del Trabajo consigna las normas que siguen, que deben aplicarse en dichas relaciones: Artículos 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310.

(29) PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, Ob. Cit., Pág. 103.

"TRABAJADORES A DOMICILIO".

Los trabajadores a domicilio han sido brutalmente explotados en el seno del hogar por patronos de mala fe, quienes se han venido enriqueciendo con tal explotación. La nueva ley, en auxilio de estos trabajadores, establece una reglamentación protectora del trabajador a domicilio, como puede verse en seguida: Artículos 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330.

"TRABAJADORES DOMESTICOS".

El trabajo doméstico fué reglamentado originalmente en los códigos civiles hasta que el artículo 123 lo incluyó como objeto del derecho del trabajo, a pesar de que no era un contrato obrero; pero no por esto el Art. 123 dejó de considerarlos como sujetos de derecho del trabajo y por consiguiente como partes del contrato o de la relación de trabajo.

La situación material del doméstico es muy especial en nuestro medio, pues no siempre se les da el tratamiento que le corresponde a su dignidad de personas; pero independientemente de esto, la nueva legislación los tutela de manera que sigue: Artículos 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343.

"TRABAJADORES DE HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS".

Esta especie de laborantes, a partir de la vigencia del artículo 123, fueron considerados como trabajadores y sus relaciones en muchos casos se han venido rigiendo con contratos colectivos de trabajo, los cuales continuarán en vigor en todas aquellas disposiciones que superan a la ley; en aquellas situaciones en que sean inferiores a ésta se aplicará la propia ley de acuerdo con el Art. 3o., transitorio, de la misma. Por tanto, independientemente de los derechos jurídicos y contractuales, los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, se regirán por las disposiciones siguientes en cuanto no les perjudiquen: Artículos 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350.

"TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA FAMILIAR".

Marx ya había previsto que así como los trabajadores eran explotados en la fábrica, después serían también explotados en el seno del hogar, por lo que debe ser objeto de especial cuidado de la Inspección del Trabajo evitar la explotación en los talleres familiares.

Al efecto, la nueva ley dispone: Artículos 351, 352 y 353. (30)

(30) TRUEBA URBINA, ALBERTO, Ob. Cit., Págs. 319 y ss.

CONCLUSIONES.

- 1.—En nuestra época contemporánea, nace el Derecho del Trabajo en nuestro país con la Revolución Mexicana de 1910.
- 2.—El artículo 123, contenido en la Constitución, determinó las bases de la legislación del trabajo en nuestra querida patria.
- 3.—De los años de 1918 a 1920, aparecieron las primeras legislaciones en materia de trabajo, legislando algunos Estados de la República, siguiendo los lineamientos del artículo 123 Constitucional.
- 4.—En el año de 1931, se federalizó la legislación del trabajo, de aplicación en todo el país según lo declaraba la Ley Federal del Trabajo de ese año en su artículo 1o.
- 5.—Sabemos los que cultivamos esta disciplina jurídica del trabajo, que el salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador mexicano.
- 6.—En la época de la colonia, en materia de salarios existían disposiciones en las Leyes de Indias.

Alguna de las disposiciones legales contenidas en el ordenamiento antes citado, rezaba: "Que el salario debía ser suficiente para las necesidades de la vida de los indios".

En esta época este instrumento legal no tuvo aplicación práctica y los naturales fueron objeto de una explotación cruel.
- 7.—En nuestro tiempo, se estructura y se le da base legal al salario, creándose al efecto en el año de 1934 la Comisión Nacional del Salario Mínimo.
- 8.—El Derecho social aparece en el siglo XX, los derechos sociales en favor de la clase laborante del país se encuentran señaladas en el artículo 123, bajo el rubro "Del Trabajo y de la Previsión Social", en función de socializar el trabajo y los bienes de la producción.
- 9.—La Jornada de Trabajo, tiene una importancia amplia, motivo por la cual la lucha por la misma ha dado a la clase laborante un motivo de Unión.
- 10.—Existió una controversia doctrinal sobre el principio de la Jornada de Trabajo, resolviéndose este conflicto por medio del artículo 123, Constitucional, en sus fracciones primera y segunda: La duración de la jornada máxima será de ocho horas en el día y de siete en la noche.
- 11.—La jornada de trabajo en relación a su duración está establecida en el artículo 123, apartado "A", fracción I, señala la duración de la jornada diurna en ocho horas. La fracción II, señala la duración de la jornada nocturna en siete horas. Los artículos 69 y 70 de la Ley Federal del Trabajo derogada, sigue lo manifestado por el precepto legal constitucional citado. El artículo 71 señala la jornada mixta, la duración de siete horas y media.

En la nueva ley se encuentra establecida la duración de la jornada del trabajo en el artículo 60.

- 12.—En la nueva ley vigente en el artículo 66, estipula el trabajo extraordinario.
- 13.—La Jornada de Trabajo en la ley abrogada, protegió al trabajo femenino en los artículos 107, 110-B y 110-C.

La actual ley vigente laboral protege al trabajo de las mujeres en los artículos 167, 168, 169 y 170.
- 14.—El legislador mexicano, reglamentó el trabajo femenino para salvaguardarla de la explotación del capital.
- 15.—La jornada de trabajo en la ley Federal del Trabajo antigua, reglamentó el trabajo o las labores desempeñadas por los menores en los artículos 20, 72, 76, 77 y 110-G.

En la vigente Legislación laboral, protege al menor en materia laboral en los artículos establecidos al efecto 173 y 175.
- 16.—La regamentación jurídico-legal en relación a los trabajos especiales, se encuentra en el artículo 181, de la nueva ley en vigor en nuestro país.

El objeto de a ley al reglamentar determinados trabajos particulares, es dar protección a los trabajadores que desempeñen dichas labores, dada la naturaleza peculiar de los servicios.
- 17.—Al crearse nuevos preceptos legales contenidos en la legislación laboral para trabajadores de buques, actores y músicos, etc., el artículo 123 constitucional, contiene o emana normas protectoras a todo trabajador que presta sus servicios.

BIBLIOGRAFIA

- 1.—CASTORENA, JESUS J., "MANUAL DE DERECHO OBRERO", MEXICO, 1932.
- 2.—CASTRO DE LA LAMA, CARLOTA, "EVOLUCION HISTORICA DEL SALARIO EN MEXICO", EDIT. REVISTA DEL TRABAJO, MEXICO, 1954.
- 3.—DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, S. A., MEXICO, 1972.
- 4.—DOMINGUEZ, HORACIO, "LAS CENTRALES OBRERAS SOSTIENEN QUE LOS SALARIOS MINIMOS SON INSUFICIENTES", PERIODICO "EL UNIVERSAL", MEXICO, 31 DE DICIEMBRE DE 1973, (PRIMERA SECCION).
- 5.—GUERRERO, EUQUERIO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO", EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1973.
- 6.—GOMEZ RODRIGUEZ, GUDERIA, "TRABAJO DE LOS MENORES", EDIT. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, MEXICO, 1954.
- 7.—PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO", EDITORIAL TEXTOS UNIVERSITARIOS, S. A., MEXICO, 1971.
- 8.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "ANTIGUA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1964.
- 9.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1970.
- 10.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1972.
- 11.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO ARTICULO 123", EDITORIAL PORRUA, S. A., MEXICO, 1967.
- 12.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO ADMINISTRATIVO", EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1973.
- 13.—TRUEBA URBINA, ALBERTO, "LA PRIMERA CONSTITUCION POLITICA SOCIAL", EDIT. PORRUA, S. A., MEXICO, 1971.